

# **Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas**

**Publicado no B.T.E. nº 21 de 8 de Junho de 2008**

**Mais as alterações Constantes no PROTOCOLO assinado 17 de Junho de 2009**

## **CAPÍTULO I ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA**

### **Cláusula 1ª Âmbito territorial**

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por Acordo, aplica-se em todo o território português.

### **Cláusula 2ª Âmbito pessoal**

1. O presente Acordo de Empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.
2. São também abrangidos por este Acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.
3. Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da Empresa aplicam-se as cláusulas deste Acordo que expressamente o consignem.
4. O presente Acordo abrange uma Empresa e potencialmente 10 929 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos Anexos I e II.

### **Cláusula 3ª Vigência, eficácia e forma de revisão**

1. O presente Acordo entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.
2. A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste Acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.
3. Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do Anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do Anexo III.
4. O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.
5. Este Acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

## **CAPÍTULO II ADMISSÃO E ESTATUTO PROFISSIONAL**

### **SECÇÃO I Admissão**

#### **Cláusula 4ª Estágio**

1. A Empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2. Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80% do nível 4.
3. No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.
4. O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

#### **Cláusula 5ª**

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

1. Compete à Empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente Acordo.
2. Em cada 100 trabalhadores a admitir pela Empresa, pelo menos, dois devem ser deficientes físicos.
3. Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a Empresa dará preferência a:
  - a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da Empresa, falecidos ou 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 3 meses após terem atingido os 18 anos;
  - b) Cônjuges e membros da união de facto sobrevivivos de trabalhadores da Empresa em precárias condições económicas.
4. A Empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

#### **Cláusula 6ª**

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

#### **Cláusula 7ª**

##### **Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

### **SECÇÃO II**

#### **Estatuto profissional**

#### **Cláusula 8ª**

##### **Determinação da antiguidade**

1. Aos trabalhadores admitidos antes de 15.08.2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.
2. Aos trabalhadores admitidos a partir de 15.08.2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na Empresa.
3. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.
4. A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na Empresa.

#### **Cláusula 9ª**

##### **Enquadramento nos Grupos**

1. Os trabalhadores ao serviço da Empresa são enquadrados em quatro Grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme Anexos I e II.

#### **Admissão de pessoal pelo nível 5**

**Quanto ao propósito da CGD, também defendido pelo Sindicato, de passar a considerar o nível 5 como nível mínimo de admissão para os seus quadros efetivos no Quadro I, mantendo embora o nível 4 como nível mínimo de carreira no Grupo, a CGD considera que se trata de uma questão de política de pessoal, não contratualizável, comprometendo-se, no entanto, a informar o Sindicato logo que haja decisão quanto à sua aplicação.**

2. Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos Grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam dos Anexos I e II.

**Cláusula 10ª**  
**Mudança de Grupo**

1. Os trabalhadores podem mudar de Grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de Grupo superior 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 11ª**  
**Garantia de exercício de funções**

1. Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela Empresa, sem prejuízo do disposto neste Acordo e nas normas legais aplicáveis.
2. Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.
3. Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a Empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do Grupo em que se encontra classificado.
4. Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo Grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

**Cláusula 12ª**  
**Estágio de acesso a nova categoria**

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 função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.
2. O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.
3. Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.
4. Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66ª.
5. No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.
6. O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

**Cláusula 13ª**  
**Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

1. O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.
2. O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4. Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

#### **Cláusula 14ª** **Substituições**

1. Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a Empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.
2. Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder cento e vinte dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

#### **Cláusula 15ª** **Preenchimento de postos de trabalho**

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a Empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efetivo.

#### **Cláusula 16ª** **Promoções por antiguidade**

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada Grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

##### **A) Grupo I**

- Ao nível 5 - após 3 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 5 anos no nível 5
- Ao nível 7 - após 6 anos no nível 6
- Ao nível 8 - após 7 anos no nível 7
- Ao nível 9 - após 7 anos no nível 8
- Ao nível 10 - após 7 anos no nível 9
- Ao nível 11 - após 8 anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos.

##### **B) Grupo II**

- Ao nível 4 - após 1 ano no nível 3
- Ao nível 5 - após 4 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 6 anos no nível 5

##### **C) Grupo III**

- Ao nível 3 - após 1 ano no nível 2
- Ao nível 4 - após 3 anos no nível 3
- Ao nível 5 - após 6 anos no nível 4

##### **D) Grupo IV**

- Ao nível 2 - após 4 anos no nível 1
- Ao nível 3 - após 16 anos no nível 2

#### **Promoção do nível 10 ao nível 11**

**É alterada a cláusula 16ª do Acordo de Empresa acima mencionado no sentido de a promoção do nível 10 ao nível 11 se fazer após 5 anos de permanência no nível 10 e três avaliações positivas de desempenho neste período, duas das quais nos últimos dois anos que antecedem a promoção;**

**Esta alteração produz efeitos desde 01 de Julho de 2009, aplicando-se aos trabalhadores que, nessa data e a partir dela, reúnam as condições referidas na alínea anterior;**

**A alteração formal da cláusula 16ª do Acordo de Empresa será efetuada no âmbito da próxima revisão global do clausulado do referido Acordo.**

#### **Cláusula 17ª** **Promoções obrigatórias por mérito**

1. Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a Empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respetivo.

#### **GRUPO I**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9.
- b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15% do total daqueles trabalhadores.

#### **GRUPO II**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6.
- b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores.

#### **GRUPO III**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.
- b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores.

#### **GRUPO IV**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.
- b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores.

2. Os totais globais apurados em cada Grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.
3. As promoções previstas no nº 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direção, 1º e 2º ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

#### **Cláusula 18ª** **Procuradores**

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

#### **Cláusula 19ª** **Comissão de serviço**

1. O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à Empresa e esta, nos termos dos números 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.
2. Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direção, de diretor comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direção, diretamente dependentes destes.
3. O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.
4. Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de 6 meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.
5. Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.
6. Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7. Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66ª que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.
8. O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no número 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à Empresa, caso em que se aplica o regime legal.

### **CAPÍTULO III DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS**

#### **Cláusula 20ª Deveres da empresa**

1. Para além de outros deveres consagrados na lei, neste Acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a Empresa 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 objetivos;
  - b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou 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 60 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;
  - d) Cumprir as normas legais e do presente Acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
2. Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à Empresa:
  - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
  - b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste Acordo ou na lei;
  - c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste Acordo;
  - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Cláusula 49ª deste Acordo;
  - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela Empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
  - f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### **Cláusula 21ª Processo individual**

1. A Empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.
2. O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.
3. O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### **Cláusula 22ª Deveres dos trabalhadores**

1. Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:
  - a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no nº 3 da cláusula 42ª;
  - b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, 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 tenha de privar;
  - e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade, e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da Empresa.
  - f) Quando colocado em funções de direção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### **Cláusula 23ª**

##### **Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a Empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

#### **Cláusula 24ª**

##### **Exercício da atividade sindical**

1. Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na Mesa da Assembleia Geral, na Direção, na Secção Sindical da Empresa (CGD), nas Comissões Sindicais e nas Secções Regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados	1 trabalhador
b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados	3 trabalhadores
c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados	4 trabalhadores
d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados	5 trabalhadores
e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados	6 trabalhadores
f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados	7 trabalhadores
g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados	8 trabalhadores

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respetivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2. Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela Empresa.
3. Por acordo com a Empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.
4. Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.
5. Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das Direções Sindicais.
6. Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:
  - a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da Empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela Empresa;
  - b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste Acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
  - c) Afixar no interior da Empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;
  - d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos Corpos Gerentes de Associações Sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
  - e) Exigir da Empresa o cumprimento deste Acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste Acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

**Cláusula 25ª**  
**Cooperativas de bancários**

A Empresa pode dispensar, a solicitação dos sindicatos outorgantes, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelos Sindicatos.

**Cláusula 26ª**  
**Quotização sindical**

1. A Empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo Sindicato até ao dia dez do mês imediatamente 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 ao seu Sindicato e à Empresa, assim o autorizem.
3. A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.
4. A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da sua entrega à Empresa.
5. Os mapas ou suportes magnéticos referidos no nº 1, para além do número de trabalhador atribuído pela Empresa, não poderão conter mais elementos dos 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 ao sindicato.
6. As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

**Cláusula 27ª**  
**Princípio da não discriminação**

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela Empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

- a) Exercício da atividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários dos respectivos Sindicatos;
- b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;
- c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste Acordo, designadamente através do recurso a ação judicial.

**Cláusula 28ª**  
**Trabalhadores estrangeiros**

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na Empresa tenham categoria e funções idênticas.

**Cláusula 29ª**  
**Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à Empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.
2. Do valor da retribuição a satisfazer pela Empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra atividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa atividade, com autorização da Empresa.
3. O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

### **Cláusula 30ª**

#### **Encerramento definitivo do estabelecimento**

1. Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da Empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49ª.
2. Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no nº 2 da cláusula 115ª.

## **CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

### **SECÇÃO I Modo da Prestação de Trabalho**

#### **Cláusula 31ª**

##### **Competência da empresa**

1. Dentro dos limites decorrentes deste Acordo e da lei, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
2. Os regulamentos internos que a Empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados aos sindicatos, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

#### **Cláusula 32ª**

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

1. Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a Empresa.
3. O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.
4. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

#### **Cláusula 33ª**

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

1. Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da Empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
3. Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da Empresa as seguintes:
  - a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
  - b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
  - c) Substituição direta ou indireta 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) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
  - f) Acréscimo excepcional da atividade da Empresa;
  - g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - h) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respectivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento;
4. Para além das situações previstas no nº 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
  - b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
5. A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.
6. Mensalmente, a Empresa enviará aos sindicatos listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **Tempo da Prestação de Trabalho**

#### **Cláusula 34<sup>a</sup>**

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

1. Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à Empresa 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 de unidades de trabalho ao sábado será excecional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da Empresa.

#### **Cláusula 35<sup>a</sup>**

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

1. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.
2. O período normal de trabalho pode ser definido pela Empresa 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, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 41<sup>a</sup>.
3. Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### **Cláusula 36<sup>a</sup>**

##### **Controle do Horário**

1. A Empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.
2. O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.
3. O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

#### **Cláusula 37<sup>a</sup>**

##### **Horários de trabalho**

1. Dentro dos condicionalismos previstos neste Acordo e na lei, a Empresa 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. Excetua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do nº 2 da cláusula 34ª e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47ª.
  4. O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do nº 2 da cláusula 34ª 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 deem o seu acordo.
  5. Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### **Cláusula 38ª**

##### **Horário de trabalho normal**

1. O horário de trabalho normal é fixado pela Empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.
2. A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afetado, com a antecedência mínima de 10 dias.
3. A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.
4. A não aceitação por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.
5. As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### **Cláusula 39ª**

##### **Horário de trabalho diferenciado**

1. O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.
2. Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.
3. Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.
4. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### **Cláusula 40ª**

##### **Horário de trabalho flexível**

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### **Cláusula 41ª**

##### **Horário de trabalho por turnos**

1. O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.
2. A jornada de trabalho pode ser de 6 horas consecutivas, ou de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.
3. 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.

4. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

**Cláusula 42ª**  
**Intervalos de descanso**

1. Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.
2. Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

**Cláusula 43ª**  
**Isenção de horário de trabalho**

1. Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
  - a) Exercício de cargos de direção, de confiança ou de fiscalização;
  - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
  - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.
2. Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do Grupo I, definida no Anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.
3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22% ou 47% ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respetivamente.
4. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção 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 da Empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

**Cláusula 44ª**  
**Trabalho noturno**

Para efeitos do presente Acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

**Cláusula 45ª**  
**Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
  - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a Empresa e os trabalhadores.
3. O trabalho suplementar só pode ser prestado:
  - a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
  - b) Quando se verificarem casos de força maior;
  - c) Quando a Empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.
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 da Empresa.

5. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.
6. O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

#### **Cláusula 46ª**

##### **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 46ª-A**

##### **Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

1. A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 3 dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

#### **Cláusula 47ª**

##### **Regime do serviço de limpeza**

1. O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.
2. O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.
3. Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a Empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

### **SECÇÃO III**

#### **Mobilidade**

#### **Cláusula 48ª**

##### **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, a Empresa atenderá, entre outros, aos seguintes fatores:
  - a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
  - b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
  - c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
  - d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
  - e) Necessidade comprovada de assistência à família;
  - f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.
2. No caso de a Empresa 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 pela Empresa 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 fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### **Cláusula 49ª**

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

1. A Empresa pode 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 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.
2. Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a Empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.
  3. No caso previsto na alínea d) do nº 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do nº 2 da cláusula 115<sup>a</sup>, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.
  4. Para os efeitos da alínea e) do nº 1 e do nº 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:
    - a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
    - b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
    - c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;
    - d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.
  5. Nas transferências a realizar, a Empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.
  6. Para os efeitos previstos nos números anteriores, a Empresa 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, a Empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.
  8. Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:
    - a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;
    - b) Na impossibilidade de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66<sup>a</sup> (despesas com deslocações);
    - c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela Empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

#### **Cláusula 50<sup>a</sup>** **Cedência Temporária de Trabalhadores**

1. A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.
2. A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.
3. Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.
4. Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.
5. A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
6. Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.
7. O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.
8. Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO V RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES DE NATUREZA PECUNIÁRIA

### SECÇÃO I Retribuição

#### Cláusula 51<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.
2. A retribuição mensal efetiva compreende:
  - a) A retribuição de base decorrente da aplicação do Anexo III;
  - b) As diuturnidades e anuidades;
  - c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela Empresa ao trabalhador.
3. Para efeitos de aplicação deste Acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.
4. Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:
  - a) Participação nos lucros de cada exercício;
  - b) Prémio de antiguidade;
  - c) Gratificações extraordinárias concedidas pela Empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
  - d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
  - e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
  - f) Quaisquer quantias pagas pela Empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;
  - g) Quantias processadas pela Empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;
  - h) Subsídios de refeição;
  - i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.
5. Para efeitos deste Acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 52<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1. As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.
2. A Empresa pode efetuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respetivo trabalhador.
3. No ato de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, Grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Instituição de Segurança Social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 53<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

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

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

#### Cláusula 54<sup>a</sup>

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

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

**Cláusula 55<sup>a</sup>**  
**Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta do Anexo III.

**Cláusula 56<sup>a</sup>**  
**Diuturnidades**

1. Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:
  - a) Uma diuturnidade no valor fixado no Anexo IV, por cada cinco anos de serviço efetivo, 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 n.º 5.
2. O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.
3. Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.
4. Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do nº 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8<sup>a</sup>.
5. Para efeitos da aplicação da alínea b) do nº 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são 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 57<sup>a</sup>**  
**Anuidades**

1. Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do nº 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17% após um ano  
30% após dois anos  
45% após três anos  
65% após quatro anos
2. O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do número 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no Anexo V.
3. As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

**Cláusula 58<sup>a</sup>**  
**Retribuição e subsídio de férias**

1. Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
2. Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.
3. A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

**Cláusula 59<sup>a</sup>**  
**Subsídio de Natal**

1. Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

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

#### **Cláusula 60ª**

##### **Remuneração de trabalho noturno**

1. A remuneração de trabalho noturno é superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### **Cláusula 61ª**

##### **Subsídio de trabalho por turnos**

1. Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25% do respetivo nível mais diuturnidades.
2. Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5% do respetivo nível mais diuturnidades.
3. Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.
4. O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

#### **Cláusula 62ª**

##### **Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados**

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50%.

## **SECÇÃO II**

### **Outras prestações de natureza pecuniária**

#### **Cláusula 63ª**

##### **Subsídio de refeição**

1. A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no Anexo IV, que será pago mensalmente.
2. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.
3. Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.
4. As faltas dos trabalhadores, quando em serviço dos Sindicatos ou da Comissão de Trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### **Cláusula 64ª**

##### **Abono para falhas**

1. Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no Anexo IV.
2. Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.
3. Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:
  - a) A 50% do abono para falhas referido no número 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;

- b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

**Cláusula 65<sup>a</sup>**  
**Remuneração de trabalho suplementar**

1. O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:
  - a) **Diurno**  
1<sup>a</sup> hora  
Retribuição/hora acrescida de 50% = 150%.  
2<sup>a</sup> hora e subsequentes:  
Retribuição/hora acrescida de 75% = 175%
  - b) **Noturno:**  
1<sup>a</sup> hora  
Retribuição / hora acrescida de 87,5% = 187,5%  
2<sup>a</sup> hora e subsequentes:  
Retribuição/ hora acrescida de 118,75% = 218,75%
2. Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20,30 horas, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no nº 1 da cláusula 63<sup>a</sup>.
3. O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:  
$$2 \times R_{hn} \times T$$
sendo **R<sub>hn</sub>** = valor da retribuição da hora normal **T** = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.
4. O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:  
$$2,5 \times R_{hn} \times T$$
sendo **R<sub>hn</sub>** = valor da retribuição da hora normal **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, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20,30 horas, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

**Cláusula 66<sup>a</sup>**  
**Despesas com deslocações**

1. Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respetivas despesas, nas seguintes condições:
  - a) É pago pela Empresa o preço da viagem;
  - b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
  - c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1<sup>a</sup> classe;
  - d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a Empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da Empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times$  preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
  - e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a Empresa.
2. As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.
3. As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no Anexo IV.
4. Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5. Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13,00 ou das 20,00 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no Anexo IV.
6. Para além do previsto nos anteriores números 3 a 5, a Empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.
7. Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.
8. A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.
9. Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no Anexo IV.
10. Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97ª, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.
11. Sempre que a deslocação referida no nº 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, tem 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 nº 4 desta cláusula.
12. 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 tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.
13. Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

#### **Cláusula 67ª**

##### **Prémio de antiguidade**

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem dez, vinte e trinta anos de bom e efetivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efetiva.
2. À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.
3. Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8ª.
4. Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos nºs 1 e 2 desta cláusula, 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 vinte e dois dias úteis.
5. Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior, não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.
6. Não são consideradas, para os efeitos do nº 4, as ausências motivadas por:
  - a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
  - b) As previstas nos nºs 1 a 5 e 7 da cláusula 120ª e o período de 5 dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;
  - c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;
  - d) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante, a partir de 01.01.2000;
  - e) Casamento;
  - f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;
  - g) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
  - h) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

- i) Exercício de funções nos Corpos Gerentes de Associações Sindicais, Secretariado do GRAM e Conselhos Gerais de Associações Sindicais, Conselhos de Gerência dos SAMS, Comissão de Trabalhadores, Comissões ou Secções Sindicais e Delegados Sindicais.
7. Quando o trabalhador estiver incurso no nº 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no nº 5, o prémio a que terá direito só se vence 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 aposentação.
8. O prémio referido no nº 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efetiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

#### **Cláusula 68ª**

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

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102ª.

#### **Cláusula 69ª**

##### **Subsídio infantil**

1. É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no Anexo IV.
2. O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.
3. Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.
4. O subsídio referido no nº 1 é pago conjuntamente com a retribuição.
5. No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela Empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra Instituição.
6. O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

#### **Cláusula 70ª**

##### **Subsídio de estudo**

1. São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no Anexo IV.
2. Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos letivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.
3. Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do nº 1 da cláusula 103ª e dos nºs 5 e 6 da cláusula anterior.
4. Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### **Cláusula 71ª**

##### **Participação nos lucros**

Os trabalhadores da Empresa podem beneficiar, nos termos dos Estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a Assembleia Geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo Conselho da Administração da CGD.

## **CAPÍTULO VI SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

### **SECÇÃO I**

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

#### **Cláusula 72ª**

##### **Descanso semanal**

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

2. Nas situações previstas no nº 4 da cláusula 37ª, e independentemente do tipo de horário adotado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

**Cláusula 73ª**  
**Feriados e dispensas de trabalho**

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 serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
3. Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

**Cláusula 74ª**  
**Duração do período de férias**

1. O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente Acordo, 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 a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.
4. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.
5. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
6. Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
7. Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este Acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.
8. Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:
  - a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.
  - b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.
9. Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

**Cláusula 75ª**  
**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. Têm direito a acumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
  - b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras Ilhas ou no Continente;
  - c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
  - d) Os trabalhadores que, exercendo a sua atividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.
3. Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa.

**Cláusula 76<sup>a</sup>**  
**Férias seguidas ou interpoladas**

1. As férias devem ser gozadas sem interrupção.
2. Todavia, a Empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

**Cláusula 77<sup>a</sup>**  
**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição**

1. No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**Cláusula 78<sup>a</sup>**  
**Férias no ano da cessação do contrato**

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a Empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.
2. Da aplicação do disposto no número anterior 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.
3. O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

**Cláusula 79<sup>a</sup>**  
**Férias do agregado familiar**

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da Empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

**Cláusula 80<sup>a</sup>**  
**Marcação do período de férias**

1. A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste Acordo.
2. As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.
3. A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a Empresa.
4. Na falta de acordo cabe à Empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva Estrutura Sindical da Empresa.

**Cláusula 81<sup>a</sup>**  
**Alteração da marcação do período de férias**

1. A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da Empresa.
2. No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos nºs 3 e 4 da cláusula anterior.
3. A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da Empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no nº 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4. A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a Empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
5. Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

#### **Cláusula 82<sup>a</sup>**

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

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

#### **Cláusula 83<sup>a</sup>**

##### **Interrupção de férias**

1. Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, 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 a Empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
3. A interrupção prevista no nº 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.
4. O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a Empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.
5. No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1º trimestre do ano civil subsequente.
6. Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
7. O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no nº 3 da cláusula 87<sup>a</sup>.

#### **Cláusula 84<sup>a</sup>**

##### **Violação do direito a férias**

1. Se a Empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste Acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

#### **Cláusula 85<sup>a</sup>**

##### **Mapa de férias**

A Empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respetivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

## **SECÇÃO II**

### **Faltas**

#### **Cláusula 86<sup>a</sup>**

##### **Definição de falta**

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

## **Cláusula 87ª** **Tipos de faltas**

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

## **Cláusula 88ª** **Comunicação e prova das faltas**

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

## **Cláusula 89ª** **Efeitos das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.
2. Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.
3. Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4. Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

**Cláusula 90<sup>a</sup>**  
**Efeitos das faltas injustificadas**

1. As faltas injustificadas têm como consequência:
  - a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
  - b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.
2. Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.
3. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infração disciplinar grave.
4. No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

**SECÇÃO III**  
**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

**Cláusula 91<sup>a</sup>**  
**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
3. O disposto no nº 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o nº 1 da cláusula 26<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

**Cláusula 92<sup>a</sup>**  
**Regresso do trabalhador**

1. Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a Empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.
2. O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.
3. A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.
4. A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

**Cláusula 93<sup>a</sup>**  
**Licença sem retribuição**

1. A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.
3. Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o nº 1 da Cláusula 26<sup>a</sup>.
4. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

#### **Cláusula 94ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão**

1. Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.
2. A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

#### **Cláusula 95ª**

##### **Medicina do trabalho**

1. A Empresa 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. Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.
3. A Empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.
4. Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.
5. Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a Empresa ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### **Cláusula 96ª**

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

1. Nos termos previstos na lei, a Empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.
2. O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.
3. Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.
4. Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.
5. As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.
6. Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 97ª**

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

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.
2. Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.
3. Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a Empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.
4. Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efetiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.
5. Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50% e 70% da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6. Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.
7. Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.
8. Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a Empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.
9. É garantida uma indemnização no valor fixado no Anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## **CAPÍTULO VIII**

### **FORMAÇÃO**

#### **SECÇÃO I**

##### **Formação profissional**

###### **Cláusula 98<sup>a</sup>**

###### **Formação profissional**

1. Cabe à Empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.
2. Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pela Empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.
3. A realização das ações de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.
4. Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.
5. Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66<sup>a</sup>.
6. Sem prejuízo do disposto na lei ou neste Acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.
7. Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na Web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

#### **SECÇÃO II**

##### **Trabalhador estudante**

###### **Cláusula 99<sup>a</sup>**

###### **Horário do trabalhador estudante**

1. Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8,00 horas nem terminar depois das 20,00 horas.
3. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.
4. Havendo acordo entre o trabalhador e a Empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5. O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.
6. Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

**Cláusula 100<sup>a</sup>**  
**Marcação de férias**

1. Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa.
2. Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

**Cláusula 101<sup>a</sup>**  
**Prestação de exames ou provas de avaliação**

1. O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste Acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
  - a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
  - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
  - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.
2. O trabalhador estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.
3. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

**Cláusula 102<sup>a</sup>**  
**Subsídios a trabalhador estudante**

1. Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.
2. No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a Empresa pagará o valor das respetivas propinas ou mensalidades.
3. A Empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no Anexo IV.
4. O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto inclusive, do ano seguinte.

**Cláusula 103<sup>a</sup>**  
**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes**

1. Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:
  - a) Fazer prova, junto da Empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
  - b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.
2. Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente Acordo, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.
3. Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por

defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4. Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste Acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.
5. Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.
6. As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a Empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12º ano de escolaridade, ou equivalente.

## **CAPÍTULO IX REGIME DISCIPLINAR**

### **Cláusula 104ª Poder disciplinar**

1. A Empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
2. O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

### **Cláusula 105ª Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar**

1. Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.
2. A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
3. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração da Empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

### **Cláusula 106ª Sanções aplicáveis**

1. A Empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão verbal;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.
3. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
4. A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 120 dias.
5. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.
6. Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.
7. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

### **Cláusula 107ª Registo e comunicação de sanções**

1. A Empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2. Com autorização do trabalhador em causa, a Entidade Patronal fornecerá ao Sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

**Cláusula 108<sup>a</sup>**  
**Suspensão preventiva**

1. Com a notificação da nota de culpa, pode a Empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.
2. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de Comissão de Trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.
3. A Empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

**Cláusula 109<sup>a</sup>**  
**Processo disciplinar**

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infração disciplinar, a Empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infração uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.
2. Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
3. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva Associação Sindical.
4. A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105<sup>a</sup>.
5. Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
6. O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.
7. A Empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.
8. A Empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
9. Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à Associação Sindical, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
10. Decorrido o prazo referido no número anterior, a Empresa dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
11. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.
12. A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva Associação Sindical.

**Cláusula 110<sup>a</sup>**  
**Notificação da nota de culpa**

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

2. 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 última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à Empresa.
3. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.
4. A presunção do nº 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

**Cláusula 111<sup>a</sup>**  
**Instrução**

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

**Cláusula 112<sup>a</sup>**  
**Execução da sanção**

1. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte 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 113<sup>a</sup>**  
**Sanções abusivas**

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste Acordo, não devesse obediência;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções Sindicais ou na Comissão de Trabalhadores;
  - d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
  - e) Participar ao seu Sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste Acordo por parte da Empresa;
  - f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.
2. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da Empresa.
3. Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

**Cláusula 114<sup>a</sup>**  
**Ilícitude do despedimento**

1. O despedimento é ilícito:
  - a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
  - 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) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 105<sup>a</sup>.
2. A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.
3. O processo só pode ser declarado inválido se:
  - a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109<sup>a</sup>;
  - b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109ª.
4. Na ação de impugnação judicial do despedimento, a Empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.
5. No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da Cláusula 109ª, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

**Cláusula 115ª**  
**Indemnização por despedimento ilícito**

1. Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.
2. Em caso de possibilidade legal de a Empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a Empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:
- a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;
  - b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração.

**Cláusula 116ª**  
**Suspensão do despedimento**

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

**CAPÍTULO X**  
**SEGURANÇA SOCIAL E CUIDADOS DE SAÚDE**

**Cláusula 117ª**  
**Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência**

1. Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo Conselho de Administração da Empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39º e 40º do Decreto-lei nº 48.953, de 05.04.69, com a redação dada pelo Decreto-lei nº 262/80, de 07.08, e pelo Decreto-lei nº 211/89, de 30.06, mantidos em vigor pelo artigo 9º, nº 2, alínea a), do Decreto-lei nº 287/93, de 20.08, isto sem prejuízo do disposto no nº 6 do citado artigo 39º.
2. Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

**Cláusula 118ª**  
**Outras prestações de segurança social**

1. A Empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.
2. Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.
3. Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

**Cláusula 119ª**  
**Assistência médica e cuidados de saúde**

1. A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da Empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.
2. Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do Protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os Sindicatos Outorgantes, anexo ao presente Acordo (anexo VII).

## **CAPÍTULO XI MATERNIDADE E PATERNIDADE**

### **Cláusula 120<sup>a</sup>**

#### **Regime de maternidade e paternidade**

1. As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no nº 1 desta cláusula.
3. Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.
4. Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.
5. Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no número 1 desta cláusula é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.
6. Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de proteção geral na doença.
7. Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos nºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do nº 1 desta cláusula.
8. As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos números 1 a 5 e 7 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efetiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.  
Relativamente aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

### **Cláusula 121<sup>a</sup>**

#### **Adoção**

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

### **Cláusula 122<sup>a</sup>**

#### **Amamentação e aleitação**

1. A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.
2. No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer um ano.

### **Cláusula 123<sup>a</sup>**

#### **Tarefas clinicamente desaconselháveis**

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

### **Cláusula 124<sup>a</sup>**

#### **Segurança e saúde**

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 125<sup>a</sup>

##### Regime especial de horários flexíveis

1. Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.
2. O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 126<sup>a</sup>

##### Assistência a menores deficientes

1. Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.
2. Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 127<sup>a</sup>

##### Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adotado

1. Para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:
  - a) A licença parental de três meses;
  - b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
  - c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
2. Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

## CAPÍTULO XII EMPRÉSTIMOS PARA HABITAÇÃO

#### Cláusula 128<sup>a</sup>

##### Crédito à habitação

A Empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no ativo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

##### **Crédito à habitação**

**No que respeita à proposta apresentada pelo Sindicato no sentido do alargamento do prazo de liquidação dos empréstimos para habitação previstos nas cláusulas 128<sup>a</sup> e seguintes do Acordo de Empresa acima mencionado, com a sua fixação no máximo de 50 anos e até o mutuário completar 80 anos de idade, a CGD compromete-se a analisar a aplicabilidade desta medida, tendo em conta, nomeadamente, a necessidade de diligências no que respeita às coberturas do seguro em relação ao alargamento daqueles prazos.**

#### Cláusula 129<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1. Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:
  - a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
  - b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
  - c) Construção de habitação em terreno próprio;
  - d) Ampliação de habitação própria;
  - e) Beneficiação de habitação própria.
2. Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras Instituições de Crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no nº 1 desta cláusula.

#### **Cláusula 130<sup>a</sup>**

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

1. O valor máximo do empréstimo é de € 205.247,70 e não pode ultrapassar 100% do valor total da habitação.
2. O valor referido no número anterior será aumentado em 50% no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.
3. O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

#### **Cláusula 131<sup>a</sup>**

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

1. A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65% do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.
2. A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.
3. A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.
4. As demais condições dos empréstimos previstos nesta Secção são estabelecidas em regulamentação própria (Anexo VI).

#### **Cláusula 132<sup>a</sup>**

##### **Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente Acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respetivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

#### **Cláusula 133<sup>a</sup>**

##### **Extinção do contrato de trabalho**

1. Se o mutuário deixar de exercer funções na Empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.
2. Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a Empresa.

### **CAPÍTULO XIII BENEFÍCIOS DE NATUREZA DIVERSA**

#### **Cláusula 133<sup>a</sup>-A**

##### **Condições especiais em seguros**

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do Grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

### **CAPÍTULO XIV DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **Cláusula 134<sup>a</sup>**

##### **Comissão Paritária**

1. É criada uma Comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
2. A Comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos Sindicatos signatários e os outros três pela Empresa.

3. Cada parte designará dois elementos suplentes.
4. Os elementos da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo.
5. A Comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.
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 coletivas.
7. Na votação das deliberações não é permitida 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 período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste Acordo.
11. Na sua primeira sessão a Comissão elaborará o seu próprio regimento.

**Cláusula 135<sup>a</sup>**  
**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste Acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a Empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

**Cláusula 136<sup>a</sup>**  
**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente Acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o Acordo de Empresa outorgado pelas partes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1<sup>a</sup> série, nº 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

**DECLARAÇÃO DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS**  
**Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do Acordo de Empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31º, nº 2 e 32º do Decreto-Lei nº 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7º, nº 2 e 9º, nº 3, do Decreto-Lei nº 287/93, de 20 de Agosto e que se encontrem filiados no Sindicato Outorgante.

**ANEXO I**  
**GRUPOS PROFISSIONAIS, CATEGORIAS E NÍVEIS MÍNIMOS**

<b>GRUPOS PROFISSIONAIS</b>	<b>ÁREAS FUNCIONAIS</b>	<b>CATEGORIAS PROFISSIONAIS</b>	<b>NÍVEIS MÍNIMOS</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>A – DIRETIVAS</b>	DIRETOR	16
		DIRETOR ADJUNTO	15
		SUBDIRETOR	14
	<b>B – TÉCNICAS ESPECÍFICAS E DE ENQUADRAMENTO</b>	DIRETOR REGIONAL	14
		COORDENADOR DE GABINETE DE EMPRESAS	12
		GERENTE	11
		SUBGERENTE	10
		SUBCHEFE ADMINISTRATIVO	8
		CHEFE DE SERVIÇO	12
		SUBCHEFE DE SERVIÇO	10
		CHEFE DE SECÇÃO	10
		SUBCHEFE DE SECÇÃO	8
		CHEFE DE SETOR	8
		TÉCNICO GRAU I	15
		TÉCNICO GRAU II	12
		TÉCNICO GRAU III	10
		TÉCNICO GRAU IV	8
		ASSISTENTE DE DIREÇÃO	11
		1º AJUDANTE DE NOTÁRIO	12
		2ª AJUDANTE DE NOTÁRIO	8
		PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA	8
		OPERADOR DE INFORMÁTICA	6
		SOLICITADOR	8
	SECRETÁRIO	6	
	ESPECIALISTA DE INSTALAÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA	6	
	GESTOR DE CLIENTES	6	
	<b>C – ADMINISTRATIVAS OPERATIVAS E COMERCIAIS</b>	ADMINISTRATIVO	4
<b>D – SAÚDE E AMBIENTE</b>	MÉDICO	10	
	ENFERMEIRO	6	
	FISIOTERAPEUTA	6	
	AUXILIAR DE AÇÃO MÉDICA	4	
<b>GRUPO II</b>	<b>E – APOIO QUALIFICADO</b>	PROFISSIONAL QUALIFICADO	3
		TELEFONISTA	3
<b>GRUPO III</b>	<b>F - APOIO GERAL</b>	CONTÍNUO	2
		MOTORISTA	2
<b>GRUPO IV</b>	<b>G – AUXILIARES</b>	SERVENTE	1
		TRABALHADOR DE LIMPEZA	1

## ANEXO II DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

### GRUPO I

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

#### ÁREA FUNCIONAL A - FUNÇÕES DIRETIVAS

Agrega as categorias de Direção.

Categorias	Descrição
<b>Diretor Diretor Adjunto Subdiretor</b>	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da Empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do Conselho de Administração. Poderá reportar diretamente à Administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade

#### ÁREA FUNCIONAL B - FUNÇÕES 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
<b>Diretor Regional</b>	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento diretivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de Agências e/ou de Gabinetes de Empresas. Pode coordenar atividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma Direção ou Direção Regional. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto à área comercial.
<b>Coordenador de Gabinete de Empresas</b>	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais Gabinetes de Empresas e respectiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
<b>Gerente</b>	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 atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
<b>Subgerente</b>	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 atividades relacionadas com Agências ou Regiões ou com recuperação de crédito junto de um Órgão Diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
<b>Subchefe Administrativo</b>	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais Agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.

<b>Chefe de Serviço; Subchefe de Serviço; Chefe de Secção; Subchefe de Secção; Chefe de Sector</b>	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
<b>Técnico Grau I</b>	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da Empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do Conselho de Administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à Administração. Quando em representação da Empresa, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
<b>Técnico Grau II</b>	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.
<b>Técnico Grau III</b>	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. 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 diretamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.
<b>Técnico Grau IV</b>	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.
<b>Assistente de Direção</b>	É o trabalhador que, junto do Órgão de Gestão ou de Direção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
<b>1º Ajudante Notário 2º Ajudante Notário</b>	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos atos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
<b>Programador de Informática</b>	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 otimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objetivos fixados.
<b>Operador de Informática</b>	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa diretamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando diretamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
<b>Solicitador</b>	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a atividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
<b>Secretário</b>	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do Conselho de Administração ou de Direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

<b>Especialista de Instalações Técnicas e de Segurança</b>	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efetuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projetos de intervenção.
<b>Gestor de Clientes</b>	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 da Empresa.

### ÁREA FUNCIONAL C - FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS, OPERATIVAS E COMERCIAIS

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

<b>Categorias</b>	<b>Descrição</b>
<b>Administrativo</b>	É o trabalhador que realiza atividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

### ÁREA FUNCIONAL D - FUNÇÕES DE SAÚDE E AMBIENTE

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da Empresa.

<b>Categorias</b>	<b>Descrição</b>
<b>Médico</b>	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da Empresa.
<b>Enfermeiro Fisioterapeuta</b>	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da Empresa.
<b>Auxiliar de Ação Médica</b>	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias Campanhas Rastreios Apoio a consultas médicas

### GRUPO II

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

### ÁREA FUNCIONAL E - APOIO QUALIFICADO

<b>Categorias</b>	<b>Descrição</b>
<b>Profissional Qualificado</b>	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados.
<b>Telefonista</b>	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

### GRUPO III

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

### ÁREA FUNCIONAL F - APOIO GERAL

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

### GRUPO IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

### ÁREA FUNCIONAL G - AUXILIARES

<b>Categorias</b>	<b>Descrição</b>
<b>Servente</b>	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
<b>Trabalhador Limpeza</b>	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da Empresa.

## ANEXO III

### TABELA SALARIAL PARA 2007

NÍVEIS	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	554,00	-	-	-	-
2	648,00	-	-	-	-
3	736,00	-	-	-	-
4	848,00	-	-	-	-
5	976,50	1.023,00	-	-	-
6	1.099,50	1.159,00	-	-	-
7	1.165,00	1.223,50	-	-	-
8	1.258,00	1.323,50	-	-	-
9	1.387,00	1.458,50	-	-	-
10	1.510,00	1.587,00	-	-	-
11	1.692,50	1.775,50	-	-	-
12	1.834,00	1.927,00	-	-	-
13	2.003,50	2.102,50	2.209,00	-	-
14	2.209,00	2.320,50	2.432,50	-	-
15	2.419,00	2.536,50	2.667,00	-	-
16	2.625,00	2.754,50	2.895,00	3.037,00	-
17	2.818,50	2.960,00	3.107,00	3.265,00	-
18	3.118,50	3.282,50	3.452,50	3.629,50	3.840,50

### TABELA SALARIAL PARA 2008

NÍVEIS	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	584,00	-	-	-	-
2	678,00	-	-	-	-
3	766,00	-	-	-	-
4	878,00	-	-	-	-
5	1.006,50	1.053,00	-	-	-
6	1.130,50	1.191,50	-	-	-
7	1.196,50	1.257,00	-	-	-
8	1.291,50	1.359,00	-	-	-
9	1.424,00	1.497,50	-	-	-
10	1.550,50	1.629,50	-	-	-
11	1.736,50	1.822,00	-	-	-
12	1.882,00	1.977,50	-	-	-
13	2.056,00	2.157,50	2.266,50	-	-
14	2.262,50	2.376,50	2.491,00	-	-
15	2.477,50	2.597,50	2.731,50	-	-
16	2.688,00	2.821,00	2.964,50	3.110,00	-
17	2.886,50	3.031,50	3.182,00	3.343,50	-
18	3.193,50	3.361,50	3.535,50	3.717,00	3.933,00

## ANEXO IV

### CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA PARA 2007

CLÁUSULAS	DESIGNAÇÃO	VALOR
56ª nº 1 al. a)	Diuturnidades	46,90
63ª nº 1	Subsídio de refeição diário	10,20
64ª nº 1	Abono para falhas (mensal)	139,80
66ª nºs 3 e 5	Ajudas de custo	
	Em Portugal	48,10
	No Estrangeiro	167,70
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,10
66 nº 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	140.921,70
69ª nº 1	Subsídio infantil	50,00
70ª nº 1	Subsídio de estudo	
	1º ao 4º ano de escolaridade	26,80 / trimestre
	5º ao 6º ano de escolaridade	37,80 / trimestre
	7º ao 9º ano de escolaridade	46,90 / trimestre
	10º ao 12º ano de escolaridade	56,90 / trimestre
	Superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	65,20 / trimestre
97ª nº 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140.921,70
102ª nº 3	Subsídio a trabalhador estudante	18,50

### CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA PARA 2008

CLÁUSULAS	DESIGNAÇÃO	VALOR
56ª nº 1 al. a)	Diuturnidades	49,00
63ª nº 1	Subsídio de refeição diário	10,70
64ª nº 1	Abono para falhas (mensal)	143,50
66ª nºs 3 e 5	Ajudas de custo	
	Em Portugal	49,40
	No Estrangeiro	172,10
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,50
66 nº 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	144.585,70
69ª nº 1	Subsídio infantil	51,30
70ª nº 1	Subsídio de estudo	
	1º ao 4º ano de escolaridade	28,00 / trimestre
	5º ao 6º ano de escolaridade	40,00 / trimestre
	7º ao 9º ano de escolaridade	49,00 / trimestre
	10º ao 12º ano de escolaridade	60,00 / trimestre
	Superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	70,00 / trimestre
97ª nº 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	144.585,70
102ª nº 3	Subsídio a trabalhador estudante	20,00

## ANEXO V

### ANUIDADES PARA 2007 (cláusula 57ª)

#### Valores das anuidades previstas no nº 1 da cláusula 57ª:

1ª anuidade	8,00
2ª anuidade	14,10
3ª anuidade	21,20
4ª anuidade	30,50

#### Valores das anuidades previstas no nº 2 da cláusula 57ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1ª anuidade	2ª anuidade	3ª anuidade	4ª anuidade
1	90,60	18,00	31,80	47,60	68,80
2	196,30	20,60	36,30	54,40	78,60
3	317,10	23,20	40,80	61,20	88,40
4	453,00	23,20	40,80	61,20	88,40
5	588,90	23,20	40,80	61,20	88,40
6	724,80	23,20	40,80	61,20	88,40
7	860,70	23,20	40,80	61,20	88,40
8	996,60	-----	-----	-----	-----

(\*) valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

### ANUIDADES PARA 2008 (cláusula 57ª)

#### Valores das anuidades previstas no nº 1 da cláusula 57ª:

1ª anuidade	8,40
2ª anuidade	14,70
3ª anuidade	22,10
4ª anuidade	31,90

#### Valores das anuidades previstas no nº 2 da cláusula 57ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1ª anuidade	2ª anuidade	3ª anuidade	4ª anuidade
1	93,10	18,50	32,60	48,90	70,60
2	201,60	21,10	37,30	55,90	80,70
3	325,70	23,80	41,90	62,80	90,70
4	465,20	23,80	41,90	62,80	90,70
5	604,70	23,80	41,90	62,90	90,80
6	744,30	23,80	41,90	62,90	90,80
7	883,80	23,80	41,90	62,90	90,80
8	1.023,40	-----	-----	-----	-----

(\*) valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

# ANEXO VI REGULAMENTO DO CRÉDITO À HABITAÇÃO

## CAPÍTULO I Disposições Gerais

### ARTIGO 1º Fins dos empréstimos

1. Os empréstimos, objeto deste Regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD 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 objetivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1.
3. Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:
  - a) Complemento de empréstimos obtidos em Instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
  - b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.
4. Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:
  - a) 2/3 do valor do empréstimo ou de 1/3 do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
  - b) 1/3 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.
5. Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.
6. Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.
7. O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.
8. Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 3:
  - a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
  - b) O trabalhador obriga-se a apresentar 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 efetuado com outros bens partilháveis.

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

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

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100% 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 número 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela Instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

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

### **ARTIGO 3º**

#### **Requisitos relativos ao requerente**

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

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

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

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excetuo se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

### **ARTIGO 4º**

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

1. O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no Acordo de Empresa.

2. No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no Acordo de Empresa como valor total da habitação.

### **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 adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos 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**

#### **Confirmação das declarações**

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

### **ARTIGO 7º**

#### **Prazos de amortização**

1. O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2. Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

### **ARTIGO 8º**

#### **Taxas de Juro**

A taxa de juro será a que estiver fixada no Acordo de Empresa.

#### **ARTIGO 9º**

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

1. A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.
2. A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

#### **ARTIGO 10º**

##### **Pagamento do empréstimo**

1. A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:
  - a) Em prestações mensais constantes;
  - b) Em prestações mensais crescentes.
2. As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10, 8, 6 ou 4 por cento para, respetivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do Acordo de Empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.
3. As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.
4. No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da Empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.
5. A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.
6. As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.
7. A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no número 4 do Artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do Artigo 13.º.
8. Quando a utilização do empréstimo se efetuar por parcelas, nos termos do Artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior número 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.
9. Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.
10. A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.
11. O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

#### **ARTIGO 11º**

##### **Pagamento antecipado**

1. O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.
2. Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento.
3. 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 a CGD, e só por efeitos da alínea b) do número 1 do Artigo 2.º

#### **ARTIGO 12º**

##### **Hipoteca**

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

2. Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do número 3 do Artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

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

### **ARTIGO 13º**

#### **Seguros**

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

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 multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente 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 pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a "Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada".

5. A empresa efetuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efetuado em duodécimos, nos termos do Artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

### **ARTIGO 14º**

#### **Obrigações de habitar**

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

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

3. Excetua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

### **ARTIGO 15º**

#### **Situações especiais**

1. Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2. Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3. A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

### **ARTIGO 16º**

#### **Não cumprimento do contrato**

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

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

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

#### **ARTIGO 17º**

##### **Extinção do contrato de trabalho**

1. Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.
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 ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## **CAPÍTULO II**

### **Do processo**

#### **ARTIGO 18º**

##### **Instrução do processo**

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

1. Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:
  - a) Identificação atualizada da propriedade;
  - b) Contrato promessa de compra e venda;
  - c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
  - d) Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da Repartição de Finanças;
  - e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso; Quando o vendedor for uma Sociedade, certidão de Registo Comercial, donde constem as regras para obrigar a Sociedade e os nomes dos seus representantes;
  - f) Licença de habitação;
2. Empréstimos para construção de habitação própria:
  - a) Identificação do terreno;
  - b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
  - c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
  - d) Projeto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara, 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 respetivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
  - f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
  - g) Certificado do loteamento, quando necessário.
3. Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do número 1 e das alíneas d) e e) do número 2.

A empresa poderá, excecionalmente, dispensar a observância da alínea e) do número 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração direta.
4. Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou 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 hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

## **ARTIGO 19º**

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

- 1 Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de sessenta dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos Artigos 2.º, 4.º e 5.º.
2. Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.
3. Os prazos contemplados neste Artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

## **ARTIGO 20º**

### **Caducidade da autorização**

A não observância dos prazos fixados no Artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

## **ARTIGO 21º**

### **Forma do contrato**

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

## **ARTIGO 22º**

### **Reembolso de encargos custeados pela Instituição de Crédito**

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

## **ARTIGO 23º**

### **Entrada em vigor**

1. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.
2. O regime da alínea b) do n.º 1 do Artigo 10º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente Regulamento.

## **ARTIGO 24º**

### **Disposições transitórias**

O disposto no número 2 do Artigo 13º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1/1/90.

**ANEXO VII**  
**(Protocolo celebrado em 28.11.2001 entre a CGD e os Sindicatos**  
**outorgantes, relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos**  
**do ex-BNU)**

**PROTOCOLO**

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, S.A., pessoa coletiva n.º. 500960046, com sede na Av<sup>a</sup> João XXI, n.º 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e

O Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa coletiva n.º. 500842639, com sede na Av<sup>a</sup>. Fernão de Magalhães, n.º 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa coletiva n.º 500955743, com sede na Rua Cândido dos Reis, n.º 130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa coletiva n.º 500825556, com sede na Rua de S. José, n.º 131, em Lisboa, adiante designados por Sindicatos,

Considerando

I - que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no ativo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;

II - que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);

III - que a situação descrita e as respetivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adoção de medidas especificamente aplicáveis ao caso,

é celebrado o presente Protocolo que se rege pelas seguintes cláusulas:

**1<sup>a</sup>**

Os trabalhadores do BNU no ativo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos Sindicatos ou pelo regime dos Serviços Sociais da CGD.

**2<sup>a</sup>**

1. A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS e Serviços Sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2. A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3. A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação coletiva de trabalho.

**3<sup>a</sup>**

1. Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2<sup>a</sup>, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade

- de beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo,

- e de sócios dos Serviços Sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da Segurança Social, Desportiva, Cultural, Ocupação dos Tempos Livres, Comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2. Tanto os SAMS como os Serviços Sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos Regulamentos e Estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

**4ª**

1. Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2. A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

**5ª**

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

**6ª**

Relativamente aos trabalhadores no ativo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes Serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

- a) a cargo da CGD - 6,5 % sobre a retribuição mensal efetiva;
- b) a cargo dos trabalhadores - 1% sobre a retribuição de base.

**7ª**

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5ª, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respetivas pensões:

- a) a cargo da CGD - 8,75%
- b) a cargo dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência - 1,25%

**8ª**

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente Protocolo.

Lisboa, 28 de Novembro de 2001

Pela Caixa Geral de Depósitos

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

**(a) Anexo ao protocolo de 28 de Novembro de 2001**

**DECLARAÇÃO DE OPÇÃO**

Eu, .....(nome), empregado da CGD nº. ...., tendo tomado conhecimento do conteúdo do Protocolo celebrado em 28/11/2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos Regulamentos e Estatutos, pelo regime próprio dos:

ÿ SAMS

ÿ Serviços Sociais da CGD

Nota: Preencher apenas um dos campos

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação coletiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

*Data .../.../...*

.....

Assinatura