

**Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 26/2019 de 6 de junho de 2019**

---

**AE entre a Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, S.A. e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - Revisão**

## **TÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito geográfico**

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

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Âmbito pessoal**

1 - O presente Acordo é vertical e aplica-se à Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, doravante designada CEMAH, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, e doravante designados por Sindicato.

2 - Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este Acordo cerca de 90 (noventa) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do Anexo I.

3 - Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço da CEMAH, aplicam-se as cláusulas deste Acordo que expressamente o consignem.

4 - 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 nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço da CEMAH ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 - O presente Acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de janeiro de 2019.

2 - O período de vigência deste Acordo é de 24 (vinte e quatro) meses e o da tabela salarial de 12 (doze) meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3 - A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de 3 (três) meses sobre o termo do prazo de vigência do Acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 (trinta) dias imediatos, contados da data da sua receção.

4 - As negociações iniciam-se nos 15 (quinze) dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 - Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente Acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6 - A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste Acordo, com exceção do

cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7 - Em caso de caducidade do presente Acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que a CEMAH proceda à atualização dos valores constantes do Anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.<sup>a</sup> do presente Acordo.

## **TÍTULO II**

### **Relações entre as partes outorgantes**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições gerais**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Execução do Acordo**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste Acordo.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Interpretação e integração do Acordo**

1 - Pode ser criada uma Comissão com competência para interpretar as disposições deste Acordo e integrar as suas lacunas.

2 - A Comissão é composta por 6 (seis) elementos, sendo 3 (três) nomeados pelos Sindicatos signatários e outros 3 (três) pela CEMAH.

3 - Cada parte designa 3 (três) elementos suplentes.

4 - Os elementos da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 - A Comissão só pode deliberar desde que estejam presentes 3 (três) elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6 - As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste Acordo e são depositadas e publicadas nos termos das Convenções Coletivas.

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

8 - A Comissão só funciona 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 2 (dois) por cada parte.

10 - A Comissão deve estar constituída no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da entrada em vigor deste Acordo.

11 - Na sua primeira sessão a Comissão elabora o seu próprio regimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Conflitos relativos às relações individuais de trabalho**

A CEMAH e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO II**

### **Atividade sindical**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Exercício da atividade sindical**

1 - Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, em cada Instituição de Crédito, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos Sindicatos, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores, 1 (um), com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores, 1 (um), a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores, 2 (dois), a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores, 3 (três), a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores, 4 (quatro), a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores, 5 (cinco), a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores, 6 (seis), a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000, mais 1 (um), a tempo inteiro.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3 - Por acordo com a CEMAH, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4 - Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>.

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, da Direção dos Sindicatos.

6 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste Acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7 - O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela CEMAH como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8 - O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no n.º 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9 - Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no n.º 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 (sete) anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;
- b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 (três) níveis ao abrigo deste número.

10 - No exercício dos direitos de atividade sindical na CEMAH, devem ser observadas as regras seguintes:

- a) Poder eleger um Delegado Sindical em cada Agência, Balcão ou Dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a atividade de Delegados Sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente na CEMAH, havendo 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram na CEMAH com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da CEMAH, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela CEMAH;
- d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12 - O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1 - A CEMAH desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao Sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia 10 (dez) do mês imediatamente seguinte.

2 - A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do Sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3 - A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à CEMAH.

4 - Até ao dia 10 (dez) do mês seguinte a que respeitam, a CEMAH deve enviar, em suporte informático, ao Sindicato respetivo, os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o Sindicato e a CEMAH.

5 - As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no n.º 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

**TÍTULO III**

**Regras aplicáveis aos contratos de trabalho**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Secção I**

**Admissão e processo individual**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Condições e critérios de admissão**

Compete à CEMAH contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente Acordo.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Determinação da antiguidade**

1 - Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.<sup>a</sup>, 95.<sup>a</sup> e 96.<sup>a</sup>, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras Instituições subscritoras do Acordo Coletivo de Trabalho do sector bancário em vigor como nas Instituições subscritoras do que aquele veio revogar e referido no n.º 1 da cláusula 119.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço prestado em Portugal em Instituições de Crédito com atividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros para Instituições de Crédito portuguesas;
- c) Todos os anos de serviço prestados em Sociedades Financeiras ou nas antes designadas Instituições Parabancárias.

2 - Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997, à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

- a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, para Instituições de Crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas Inspeções de Crédito e Seguros;
- b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em Instituições de Crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

3 - Para os trabalhadores integrados no regime geral da segurança social e/ou admitidos a partir da entrada em vigor deste acordo, a antiguidade, inclusivamente para efeitos do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup>, determina-se a partir da data de admissão na CEMAH, salvo acordo escrito entre as partes para que seja contada o tempo de serviço prestado nas instituições referidas no n.º 1.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Mudança de grupo**

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1 - A cada trabalhador corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2 - O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3 - O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante 2 (dois) anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

## Secção II

### **Modalidades de contrato**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial**

1 - Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 - O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente Acordo e na lei.

3 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 - Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2 - Pode ainda 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.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 (seis) meses.

4 - A CEMAH deve comunicar aos Sindicatos, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Comissão de serviço**

1 - O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a CEMAH, nos termos e condições previstos neste Acordo e na lei.

2 - Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a CEMAH, as funções de gestão, de coordenação e respetivo secretariado pessoal, e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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

4 - Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5 - Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha, ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6 - 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 CEMAH e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

### Secção III

#### **Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores**

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Deveres da CEMAH**

1 - Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da CEMAH:

- a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;
- b) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 (sessenta) dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente Acordo;
- c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2 - A prestação de informação ao trabalhador pela CEMAH no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos trabalhadores**

1 - Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

- 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 n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>;

- b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente Acordo.

2 - 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 possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à CEMAH:

- 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 27.<sup>a</sup> deste Acordo ou com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CEMAH ou por pessoas por esta indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

## **CAPÍTULO II**

### **Prestação do trabalho**

#### **Secção I**

### **Estatuto profissional**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1 - Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

- a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções diretivas;
- b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das Instituições de Crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias da CEMAH.

2 - Os grupos referidos no número anterior compreendem as Categorias e respetivos níveis mínimos constantes do Anexo I.

3 - Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do Anexo II.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Progressões de nível salarial**

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

a) Grupo B - o número total de promoções de nível a efetuar é de 16% de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9;

b) Grupo C - o número total de promoções de nível a efetuar é de 8% de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

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

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

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

5 - Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do sector bancário revogado pelo Acordo de Empresa da CEMAH.

6 - Excluem-se do universo referido no n.º 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro, conforme estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação interna do estatuto profissional**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>, a CEMAH pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste Acordo.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**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, pode exceder 1 (um) ano.

2 - O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3 - Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova 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 CEMAH e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.<sup>a</sup>.

5 - No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio, o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nessa se tivesse mantido.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Exercício de funções**

1 - O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2 - Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Exercício temporário de funções de nível superior**

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

2 - O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 (doze) meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 (doze) meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de 3 (três) anos, de períodos superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

- 1 - O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela CEMAH.
- 2 - O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

Secção II

**Local de trabalho e transferências**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Local de trabalho e mobilidade geográfica**

- 1 - A CEMAH e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.
- 2 - A CEMAH pode transferir o trabalhador para:
  - a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;
  - b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela CEMAH.
- 3 - Fora dos casos previstos no n.º 2, a CEMAH não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4 - Para os efeitos previstos no n.º 2, a CEMAH deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
- 5 - Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a CEMAH provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 6 - Nos casos previstos nos n.ºs 2, alínea b), e 3, a CEMAH custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.
- 7 - Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.
- 8 - Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos n.ºs 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25% do valor estabelecido na cláusula 73.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea b), aplicado:
  - i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou;
  - ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.
- c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela CEMAH não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

### Secção III

#### **Tempo de trabalho e adaptabilidade**

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Períodos normais de trabalho**

1 - Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 (sete) e 35 (trinta e cinco) horas, respetivamente.

2 - Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3 - Em situações especiais, por acordo entre a CEMAH e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 (quatro) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de 55 (cinquenta e cinco) horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 (trinta e cinco) horas, em média, num período de 4 (quatro) meses;
- c) A CEMAH e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;
- d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.<sup>a</sup>.

4 - A CEMAH pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Registo dos tempos de trabalho**

A CEMAH deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

1 - O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de 1 (uma) hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a 30 (trinta) minutos nem superior a 2 (duas) horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2 - Salvo o disposto neste Acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de 5 (cinco) horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 - O horário de trabalho é fixado pela CEMAH, entre às 8:00 e às 20:00 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 - O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre às 8:00 e às 20:00 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 - Sem prejuízo do disposto neste Acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 (trinta) minutos.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 - Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da CEMAH, em qualquer das modalidades previstas na lei.

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

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

4 - O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1 - Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente Acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2 - Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente Acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a 2 (duas) horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5% da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho flexíveis**

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

2 - A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 - A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre às 8:00 e às 20:00 horas de segunda a sexta-feira.

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Atividades com horários de trabalho especiais**

1 - Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a CEMAH pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

- a) 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 horários coincidentes com os observados nesses espaços;
- b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações

da CEMAH; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou *stands*, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2 - Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado, aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre às 8:00 e às 20:00 horas;

b) Horário por turnos, aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3 - Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a CEMAH e o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de trabalho por turnos**

1 - Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2 - O período diário de trabalho pode decorrer de 6 (seis) horas consecutivas ou de 7 (sete) a 10 (dez) horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> não pode ser ultrapassado.

3 - O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a CEMAH e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4 - O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5 - Os horários por turnos de 6 (seis) horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no n.º 4. da cláusula 42.<sup>a</sup>.

6 - Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8 - A CEMAH deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Regimes especiais de trabalho por turnos**

1 - Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno tem a duração de 8 (oito) horas consecutivas;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos 24 (vinte e quatro) horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2 - Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem 24 (vinte e quatro) horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) Cada turno tem a duração de 12 (doze) horas, com um intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso após as primeiras 5 (cinco) horas de trabalho e um intervalo de 30 (trinta) minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de 48 (quarenta e oito) horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute, alternadamente, um turno diurno e outro noturno, e a permitir o funcionamento dos serviços durante 24 (vinte e quatro) horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os 30 (trinta) minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos 30 (trinta) minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3 - O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4 - Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas à data da entrada em vigor do presente Acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT revogado.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Mapas de horário**

A CEMAH disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup>.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Regime geral do trabalho suplementar**

1 - Ao trabalho suplementar prestado na CEMAH é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 - Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 (duzentas) horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 (duas) horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 - A nível global da CEMAH não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20% do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no n.º 2.

4 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela CEMAH ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

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

6 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Com deficiência ou doença crónica;
- b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Regime especial de trabalho suplementar**

1 - É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, 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 constantes dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Horário 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 da CEMAH.

2 - O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre às 6:00 e às 21:00 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

Secção IV

**Descanso semanal, férias e feriados**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e descansos compensatórios**

1 - Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste Acordo os trabalhadores têm direito a 1 (um) dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a 1 (um) dia de descanso complementar ao sábado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a 1 (um) dia completo de descanso, dentro dos 3 (três) dias úteis imediatos.

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

- a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste Acordo, correspondente a 25% das horas de trabalho realizadas;
- b) em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste Acordo, correspondente a 10% das horas de trabalho suplementar realizadas;
- c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4 - Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar**

1 - O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2 - O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a CEMAH, no sentido da aplicação do disposto no n.º 6 da cláusula 45.<sup>a</sup>.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Feridos**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias é de 25 (vinte e cinco) dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo, como tal, considerados o sábado e o domingo.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4 - 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.

5 - No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 - Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a CEMAH e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, 10 (dez) dias do período de férias.

Cláusula 48.<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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

4 - Na falta de acordo, cabe à CEMAH a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da CEMAH, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6 - 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 na lei ou neste Acordo.

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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 CEMAH.

2 - No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3 - A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da CEMAH, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 - A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a CEMAH na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 - Quando, em razão do interesse da CEMAH 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.

6 - O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7 - No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8 - No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da CEMAH, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 (doze) meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Suspensão de férias**

1 - O gozo das férias não se inicia ou se suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à CEMAH.

2 - No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela CEMAH, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>.

3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4 - Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6 - Sempre que entenda, pode a CEMAH proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste Acordo.

7 - O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

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

9 - Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela CEMAH, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>.

#### Secção V

#### **Faltas**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste Acordo;
  - f) As ausências não superiores a 4 (quatro) horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas, nos termos deste Acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela CEMAH;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 (quinze) dias úteis para a Direção e Mesa da Assembleia Geral dos Sindicatos e de 3 (três) dias úteis para os demais órgãos.

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

a) 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 - Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente Acordo.

5 - Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 e n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula.

2 - Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula anterior:

a) as previstas na alínea *h*), nos termos da legislação específica aplicável;

b) as previstas na alínea *i*), sem prejuízo de decisão contrária da CEMAH;

c) as previstas na alínea *j*) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da CEMAH.

d) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3 - As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso

ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à CEMAH com a antecedência de 5 (cinco) dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à CEMAH logo que possível.

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 (um) dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Véspera de Natal**

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

**Secção VI**

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

Cláusula 57.<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 por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 (trinta) dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2 - O tempo de suspensão é contado para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na Secção II-Benefício definido.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 - Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
- 2 - O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do Anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.
- 3 - Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o n.º 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>.

Secção VII

**Regimes especiais**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Regalias do trabalhador estudante**

- 1 - Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.
- 2 - Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a CEMAH pode compartilhar os mesmos.
- 3 - A CEMAH concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no Anexo II ao presente Acordo.
- 4 - O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.
- 5 - Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pela CEMAH.
- 6 - Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3. da cláusula seguinte, num máximo de 2 (dois) anos seguidos ou 3 (três) 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.
- 7 - 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 (dois) dias por disciplina e ano letivo e 1 (um) dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes**

- 1 - Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:
  - a) Fazer prova, junto da CEMAH, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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

2 - Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia 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 que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

### **CAPÍTULO III**

#### **Retribuição e outras prestações patrimoniais**

##### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Definição de retribuição**

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

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

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da CEMAH ao trabalhador.

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

5 - (revogado).

6 - (revogado).

##### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Classificação da retribuição**

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

a) Retribuição mínima de ingresso, a retribuição fixada nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do Anexo II ao presente Acordo;

b) Retribuição de base, a retribuição fixada na tabela constante do Anexo II;

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

d) Retribuição mensal efetiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 - A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

- c) Os subsídios de função previstos neste Acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste Acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3 - Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pela CEMAH como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária e diária**

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.<sup>a</sup>, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n),$$

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

2 - A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal efetiva.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cálculo dos acréscimos remuneratórios**

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste Acordo ou de norma imperativa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

2 - Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3 - O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4 - O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2 - Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3 - O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Retribuição de vigilantes e guardas**

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de 40 (quarenta) horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75% da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho noturno**

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.<sup>a</sup> do presente Acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.<sup>a</sup> hora, retribuição/hora acrescida de 50% = 150,00%;

ii) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes, retribuição/hora acrescida de 75% = 175,00%.

b) Noturno:

i) 1.<sup>a</sup> hora, retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,50%;

ii) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes, retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 - Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20:30 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 72.<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:

$$2 \times Rhn \times T,$$

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

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

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

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

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20:30 horas, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do Anexo II, por cada 5 (cinco) anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2 - O regime de diuturnidades é limitado a 7 (sete) diuturnidades.

3 - Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no n.º 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.<sup>a</sup>.

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

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

6 - A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente Acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7 - O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Acréscimo a título de falhas**

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no Anexo II.

2 - Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido no número anterior, por cada período de 11 (onze) dias normais de trabalho ou fração.

3 - Os períodos de 11 (onze) dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

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

5 - Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 (sessenta e seis) dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do Anexo II, pagável mensalmente.

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

3 - Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4 - As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos Sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1 - Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da CEMAH.

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

a) A CEMAH paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da CEMAH, for utilizado o automóvel do trabalhador, a CEMAH paga-lhe 0,50 Euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da CEMAH para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3 - As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4 - Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do Anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

- i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12:00 horas e a chegada se verificar após às 21:00 horas;
  - ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após às 12:00 horas ou a chegada se verificar antes das 21:00 horas;
  - iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12:00 horas e a chegada se verificar antes das 21:00 horas, ou quando a partida ocorrer após as 12:00 horas e a chegada se verificar após às 21:00 horas;
  - iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15:00 horas.
- c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a CEMAH aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5 - Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no Anexo II ao presente Acordo.

6 - A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7 - O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente Acordo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Prémio de final de carreira**

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

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

3 - O trabalhador que tenha recebido um proporcional de  $\frac{3}{5}$  ou  $\frac{4}{5}$  do prémio de antiguidade correspondente a 3 (três) meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário revogado pelo AE e na cláusula 116.<sup>a</sup>, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente,  $\frac{6}{5}$  ou  $\frac{3}{5}$  da retribuição mensal efetiva.

4 - O prémio referido nos n.ºs 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a 3 (três) meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário revogado pelo AE.

## **CAPÍTULO IV**

### **Vicissitudes do contrato**

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

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

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

2 - A cedência ocasional 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 vigora pelo prazo de 5 (cinco) anos, renovável por períodos de 1 (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 que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5 - A cedência não implica a alteração da entidade empregadora 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 prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 - Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Transferência reversível com modificação do empregador**

1 - Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a CEMAH e uma empresa elencada no n.º 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2 - A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra Instituição nos termos fixados pelas partes.

3 - A cessação do vínculo laboral com a nova Instituição implica o regresso do trabalhador à CEMAH, com o estatuto que nesta detinha no momento do início da suspensão.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

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

1 - Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2 - É garantida uma indemnização com o valor fixado no Anexo II ao presente Acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a esta se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## **CAPÍTULO V**

### **Regime disciplinar**

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

#### **Poder disciplinar**

- 1 - A CEMAH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

#### **Prescrição da ação infração e do procedimento disciplinar**

- 1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a CEMAH, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da ação infração.
- 2 - A ação infração disciplinar prescreve ao fim de 1 (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.

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

#### **Sanções aplicáveis**

- 1 - A CEMAH pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste Acordo;
  - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 (dez) dias.
- 3 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 (vinte) dias úteis de férias.
- 4 - A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 (vinte e quatro) dias por cada ação infração e, em cada ano civil, o total de 60 (sessenta) dias.
- 5 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da ação infração e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste Acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções Sindicais ou em Comissões de Trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao Sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste Acordo por parte da CEMAH;
- f) Depor em Tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 (seis) meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até 1 (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 CEMAH.

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Registo e comunicação de sanções**

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

2 - O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste Capítulo.

3 - Com autorização do trabalhador em causa, a CEMAH fornece ao Sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito**

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma ação infração disciplinar, a CEMAH comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a CEMAH comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3 - O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4 - Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à Comissão de Trabalhadores, caso exista e, caso o trabalhador seja representante sindical, à Associação Sindical respetiva.

5 - A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. 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.

6 - A presunção do n.º 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a 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.

7 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.<sup>a</sup>.

8 - Igual interrupção decorre da instauração do 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 30 (trinta) dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Suspensão preventiva**

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

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 (trinta) dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a CEMAH, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na CEMAH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 - A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Resposta à nota de culpa, instrução e decisão**

1 - O trabalhador dispõe de 15 (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.

2 - A CEMAH, diretamente ou através de Instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3 - A CEMAH não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 (três) testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 (dez) no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4 - O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5 - Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, 90 (noventa) dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores, caso exista e, se o trabalhador for representante sindical, à Associação Sindical respetiva, que podem, no prazo de 10 (dez) dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 - Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à CEMAH, nos 3 (três) dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada Associação Sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à Comissão de Trabalhadores, caso exista.

7 - Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 5 e 6, ou decorrido o prazo para o efeito, a CEMAH dispõe, sob pena de caducidade, de 30 (trinta) dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à Comissão de Trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 5 e 6, à respetiva Associação Sindical.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Execução da sanção**

1 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 (sessenta) dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho 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 87.<sup>a</sup>

**Ilicitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>;
- b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

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

3 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 8 da cláusula 85.<sup>a</sup>.

4 - Na ação de impugnação judicial do despedimento, a CEMAH apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 85.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Consequência da nulidade das sanções**

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

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a CEMAH na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3 - Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a CEMAH pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da CEMAH.

4 - Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da CEMAH à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 (sessenta) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a 6 (seis) meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

#### **Título IV**

##### **Formação profissional e higiene e segurança no trabalho**

###### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

###### **Princípios gerais em matéria de formação profissional**

1 - A CEMAH deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 - A CEMAH deve assegurar, nas ações de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3 - O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

###### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

###### **Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho**

A CEMAH é obrigada a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

###### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

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

1 - A CEMAH é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

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

#### **Título V**

##### **Benefícios sociais**

###### **CAPÍTULO I**

###### **Segurança social**

###### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

###### **Segurança Social**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no n.º 3.

2 - Todos os trabalhadores, independentemente da respetiva data de admissão, serão incluídos num Plano Complementar de Pensões de Contribuição Definida nos termos da cláusula seguinte, garantindo a igualdade de tratamento e a normalização de regimes no seio da Instituição.

3 - Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente Acordo estejam abrangidos pelo Capítulo XI, Secção I do ACT do sector bancário revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da Secção II - Benefício definido do presente Capítulo.

#### Secção I

#### **Contribuição definida**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1 - Os trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup> são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições da CEMAH e dos trabalhadores.

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

3 - Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões abertos, em que, com observância da legislação em vigor, a CEMAH creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

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

5 - A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido 1 (um) ano sobre a data da última opção de investimento.

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

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

8 - Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pela CEMAH e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente Acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10 - A CEMAH estabelece as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

## Secção II

### **Benefício definido**

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Garantia de benefícios e articulação de regimes**

1 - A CEMAH garante os benefícios constantes da presente Secção aos trabalhadores referidos no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nessa previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por Instituições ou Serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas Instituições ou seus familiares, apenas é garantida pela CEMAH a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta Secção.

2 - Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para Instituições ou Serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup>.

3 - Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o n.º 1 da presente cláusula junto das respetivas Instituições ou Serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, a CEMAH logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4 - O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

- a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, a CEMAH considera, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do n.º 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75% da taxa efetivamente aplicada pela Instituição ou Serviço de Segurança Social;
- b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pela CEMAH, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste Acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas Instituições ou Serviços de Segurança Social;
- c) No caso em que não seja comunicada à CEMAH a atribuição dos benefícios ou não lhe seja enviada cópia da comunicação recebida das Instituições ou Serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea *b*) deste número.

5 - As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pela CEMAH nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6 - No momento da passagem à situação de reforma a CEMAH informará o trabalhador dos diplomas legais em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Doença, invalidez ou invalidez presumível**

1 - No caso de doença, após o decurso do período previsto no n.º 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2 - No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do Anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no Anexo V do presente Acordo;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3 - O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4 - Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do n.º 2, não pode ser de montante inferior ao do valor líquido da mensalidade mínima de reforma prevista no Anexo V do presente Acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente Acordo.

5 - No caso de doença, as prestações previstas nos n.ºs 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

- a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;
- b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;
- c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;
- d) Ausências decorrentes de doença crónica;
- e) Ausências com duração superior a 30 (trinta) dias.

6 - Os trabalhadores em cuja carreira profissional se incluía prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos n.ºs 1, 2, 3 e 4, calculadas:

- a) nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;
- b) no caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 6, alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente Acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8 - Excepcionalmente, e mediante acordo com a CEMAH, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a CEMAH pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência.

9 - O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a CEMAH.

10 - As mensalidades fixadas para cada nível no Anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido Anexo II, e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11 - Da aplicação das mensalidades previstas no Anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no Anexo IV.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995**

1 - Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela CEMAH com 5% da sua retribuição de base constante do Anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 - A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3 - O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra Instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente Secção.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste Acordo.

2 - Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da

última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>.

3 - O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 - O previsto nos n.ºs 6, alínea a), e 7 da cláusula 95.<sup>a</sup> aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5 - As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta Secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no n.º 1 da cláusula 94.<sup>a</sup>.

6 - O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) a partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;
- b) quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 (sessenta e seis) anos e 2 (dois) meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;
- c) quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>, no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente Acordo.

3 - Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela CEMAH, correspondente ao tempo de serviço prestado na mesma, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do Anexo II para a tabela salarial ao presente Acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no n.º 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4 - A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela CEMAH nos 3 (três) meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela CEMAH o respetivo requerimento.

5 - A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da CEMAH, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.<sup>a</sup>.

6 - No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutra regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no n.º 1 da cláusula 95.<sup>a</sup>.

7 - Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup> têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60% do valor da pensão de reforma que a CEMAH vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8 - No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos n.ºs 4 a 7 da cláusula 102.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Antecipação da data de pagamento da pensão**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.<sup>a</sup> têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2. daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

- a)* estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;
- b)* terem completado 57 (cinquenta e sete) anos de idade.

2 - Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5% por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do n.º 2 da cláusula 98.<sup>a</sup>.

3 - A atribuição da pensão nos termos do n.º 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Prova da situação de doença**

1 - A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2 - O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

- a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
  - b) O período de incapacidade ou impedimento;
  - c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.
- 3 - O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:
- a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;
  - b) Nos períodos entre às 11:00 horas e às 15:00 horas e entre às 18:00 horas e às 21:00 horas, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Junta médica**

1 - Quando existir desacordo entre a CEMAH e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2 - As juntas médicas previstas neste Acordo são compostas por 3 (três) elementos e constituem-se da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar da receção daquele;
- c) Nos 10 (dez) dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos 2 (dois) médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;
- e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.
- f) Se, no prazo de 10 (dez) dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Falecimento**

- 1 - Por morte do trabalhador, a CEMAH concede:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do Anexo V do presente Acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

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

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

- a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de 2 (dois) anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

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

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

5 - A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6 - No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

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

8 - A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9 - A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10 - Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega à CEMAH de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11 - O prazo de 2 (dois) anos previsto no n.º 3, alínea a), é contado da data da entrega na CEMAH da declaração referida no número anterior.

12 - Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13 - As atualizações do Anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14 - Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Determinação da antiguidade**

1 - Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup> deste Acordo e ainda, para efeitos do Anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>.

2 - Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no n.º 1 da Cláusula 95.<sup>a</sup> a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do Anexo IV do presente Acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma.

3 - Revogado.

## **CAPÍTULO II**

### **Benefícios sociais complementares**

#### **Secção I**

#### **Subsídios**

##### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio infantil**

- 1 - Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do Anexo II.
- 2 - O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 (três) meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 (seis) anos de idade.
- 3 - O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.
- 4 - No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
- 5 - O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

##### **Cláusula 105.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de estudo**

- 1 - São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do Anexo II.
- 2 - Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.
- 3 - O trabalhador deve fazer prova junto da CEMAH da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.
- 4 - O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### **Secção II**

### **Empréstimos para habitação**

##### **Cláusula 106.<sup>a</sup>**

#### **Enquadramento**

- 1 - A CEMAH concede aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos dos critérios estabelecidos no regulamento interno existente para o efeito.

2 - Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 (setenta) anos de idade.

3 - O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela Instituição, nos termos do regulamento interno existente para o efeito.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

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

O valor máximo do empréstimo encontra-se estabelecido no regulamento interno existente para o efeito e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

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

1 - A taxa de juro dos empréstimos à habitação aplicável encontra-se prevista no regulamento interno existente para o efeito.

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

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

#### Secção III

##### **Assistência médica**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento**

1 - Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2 - Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.<sup>a</sup> e 112.<sup>a</sup>, e são geridos pelo Sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os Sindicatos representados.

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Beneficiários**

1 - São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) os trabalhadores da CEMAH e respetivos familiares;
- b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da CEMAH e respetivos familiares;
- c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente Acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2 - Os trabalhadores sindicalizados beneficiam dos SAMS do respetivo Sindicato.

3 - Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4 - Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar dos SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5 - Os trabalhadores no ativo, os reformados e os pensionistas dos sindicatos, bem como os respetivos familiares, podem, por decisão destes empregadores, ser abrangidos por um regime próprio e autónomo de proteção na saúde, a definir até 1 de janeiro de 2020.

6 - São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou por protocolos de adesão celebrados com os Sindicatos subscritores do presente Acordo.

7 - Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares de Instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente Acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os Sindicatos subscritores do presente Acordo.

8 - Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9 - Mantêm ainda a condição de beneficiário:

- a) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 98.<sup>a</sup> que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
- b) os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários dos SAMS ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup> do ACT revogado;
- c) os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente AE que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
- d) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente AE que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao

pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente AE ou do regime geral de Segurança Social.

10 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

- a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;
- c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11 - Os protocolos a celebrar nos termos dos n.ºs 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente Secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12 - Para além do estabelecido no número anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelos SAMS do Sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Contribuições a cargo das entidades empregadoras**

1 - O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das Instituições de Crédito constam do Anexo VI.

2 - Nas situações previstas nos n.ºs 5, 6, 7, e 9 da cláusula 110.<sup>a</sup>, as contribuições para os SAMS referidas no n.º 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3 - As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas anualmente pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente Acordo.

4 - O disposto no n.º 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017.

5 - O regime previsto no presente artigo será globalmente revisto no prazo de 5 (cinco) anos para os trabalhadores no ativo e no prazo de 10 (dez) anos para as restantes situações.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas**

1 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4. da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

- a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.<sup>a</sup>;
- c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50% da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;
- d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50% da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> que estaria a cargo da entidade empregadora;
- e) pensionistas referidos na cláusula 102.<sup>a</sup> a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do n.º 4 da referida cláusula;
- f) pensionistas referidos na cláusula 98.<sup>a</sup>: a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por Instituição ou Serviços de Segurança Social.

2 - Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) nas situações previstas na alínea b) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50% do valor das prestações pagas pela Segurança Social;
- b) nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50% do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3 - As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 7, obedecem às seguintes regras:

- a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50% da totalidade das prestações pagas por Instituição ou Serviços

de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

- c) reformados: a verba correspondente a 1,50% da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por Instituição ou Serviços de Segurança Social ou por Instituição de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;
- d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50% da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;
- e) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50% da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> que estaria a cargo das entidades empregadoras;
- f) pensionistas: a verba correspondente a 1,50% da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por Instituição ou Serviços de Segurança Social ou por Instituição de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4 - As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.<sup>a</sup>, n.ºs 6 e 7, obedecem às seguintes regras:

- a) ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50% da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- b) reformados: a verba correspondente a 1,50% da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por Instituição ou Serviços de Segurança Social ou por Instituição de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;
- c) pensionistas: a verba correspondente a 1,50% da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por Instituição ou Serviços de Segurança Social ou por Instituição de Crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5 - Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Entrega de contribuições, prazos e controlo**

1 - As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 (dez) do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 111.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1 e 3, alíneas a) e b), da cláusula 112.<sup>a</sup>.

2 - Os Sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 (dez) do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.<sup>a</sup> e 112.<sup>a</sup> não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os Sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.<sup>a</sup> cabendo-lhes:

- a) proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;
- b) o recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 (vinte e cinco) do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.<sup>o</sup> e 14.<sup>o</sup> meses ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;
- c) proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4 - O não recebimento das contribuições referidas no n.º 3. determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5 - Caberá aos Sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 (dez) de cada mês.

6 - A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 (nove) meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

### **CAPÍTULO III**

#### **Parentalidade**

Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Parentalidade**

Aos trabalhadores da CEMAH é aplicável o regime legal em vigor.

### **Título VIII**

#### **Disposições transitórias**

Cláusula 115.<sup>a</sup>

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

O disposto no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> aplica-se, relativamente a cada Sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente Acordo.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

Revogada.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Contribuições para o SAMS**

Revogada.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Regularização das contribuições para o Plano Complementar de Pensões**

Para cumprimento do disposto no número anterior, a CEMAH assumirá a totalidade das responsabilidades inerentes ao efetivo englobamento dos trabalhadores admitidos até 1 de janeiro de 2008 no Plano Complementar de Pensões (PCP), bem como o adiantamento da totalidade das contribuições por conta do trabalhador tendo em vista a sua regularização com efeitos retroativos, o qual será por estes reposto de forma gradual e faseada, nunca excedendo o horizonte temporal de quatro anos.

**TÍTULO IX**

**Disposições finais**

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Âmbito de aplicação**

1 - O presente Acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, o Acordo de Empresa outorgado pela CEMAH e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 35, de 22 de fevereiro de 2017, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre a CEMAH e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, celebrados, quer antes, quer depois deste Acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores..

2 - Revogado.

3 - Revogado.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Aplicação no tempo**

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

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Manutenção dos direitos adquiridos**

Da aplicação deste Acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho revogado são reclassificados de acordo com o Anexo VII.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as CEMAH e os Sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Reembolsos**

O trabalhador deve devolver à CEMAH o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 (oito) dias após o recebimento.

**ANEXO I**

**Categorias e respetivos níveis mínimos**

<b>Grupo</b>	<b>Área funcional</b>	<b>Categorias Profissionais</b>	<b>Nível Mínimo</b>
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-diretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
Secretário(a)		6	
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

**Categorias profissionais do grupo A - área diretiva**

*Diretor, diretor adjunto, subdiretor.* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B - área comercial**

*Diretor comercial* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos Balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

*Gerente* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

*Subgerente* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

*Gestor de cliente* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da Instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

*Assistente comercial* - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

### **Categorias profissionais do grupo B - área técnica**

*Técnico de grau I* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

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

*Assistente técnico* - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

### **Categorias profissionais do grupo B - área operativa/ administrativa**

*Responsável de área* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

*Supervisor* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

*Secretário* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

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

### **Categorias profissionais do grupo C - área de apoio**

*Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O Auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do Acordo Coletivo de Trabalho revogado.

**ANEXO II****Níveis de retribuição e outros valores pecuniários****(Retribuições e restantes valores pecuniários a partir de 1 de janeiro de 2018)**

- 1 - Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, n.º 2):
- a) Grupos A e B, € 874,50;
  - b) Grupo C, correspondente à retribuição mínima mensal garantida.
- 2 - Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, n.º 3):

Nível	Retribuição de base (Euro)
18	€ 2.771,02
17	€ 2.505,61
16	€ 2.331,13
15	€ 2.147,59
14	€ 1.964,89
13	€ 1.783,29
12	€ 1.637,14
11	€ 1.508,06
10	€ 1.348,86
9	€ 1.240,60
8	€ 1.123,87
7	€ 1.040,04
6	€ 988,30
5	€ 874,50
4	€ 759,10
3	€ 659,93
2	€ 630,00
1	€ 630,00

- 3 - Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4): € 19,67.
- 4 - Diuturnidades (cláusula 70.<sup>a</sup>): € 41,73.
- 5 - Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 1): € 137,68.
- 6 - Subsídio de refeição (cláusula 72.<sup>a</sup>, n.º 1): € 9,50.
- 7 - Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.<sup>a</sup>, n.º 5): € 151.085,19.
- 8 - Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.<sup>a</sup>, n.º 2): € 151.085,19.
- 9 - Subsídio infantil (cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1): € 25,64.
- 10 - Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1):
- a) 1.º ciclo do ensino básico: € 28,50;
  - b) 2.º ciclo do ensino básico: € 40,29;
  - c) 3.º ciclo do ensino básico: € 50,06;
  - d) ensino secundário: € 60,80;
  - e) ensino superior: € 69,66.

**ANEXO III****Ajudas de custo**

1 - Valor das ajudas de custo a partir de 1 de janeiro de 2019 (valores em Euro):

<b>Tipo de Ajuda de Custo</b>		<b>Sem pagamento de refeições por parte da instituição</b>	<b>Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição</b>	<b>Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição</b>
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	€ 50,76	€ 32,99	€ 15,22
	Parcial	€ 25,38	€ 7,62	€ 0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	€ 31,93	€ 15,97	€ 0,00
	Parcial	€ 15,97	€ 0,00	€ 0,00
No estrangeiro	Total	€ 121,81	€ 76,13	€ 30,46
	Parcial	€ 60,90	€ 15,22	€ 0,00

**ANEXO IV**

**Percentagem das mensalidades de reforma**

	<b>1.º Período</b>	<b>2.º Período</b>	<b>Último Período</b>
Anos completos de serviço do trabalhador	Número de mensalidades iguais às fixadas no Anexo V	Número de mensalidades iguais a 50% das fixadas no Anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no Anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33		93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

\* Para efeitos deste Anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

**ANEXO V**  
**Valores das mensalidades de pensões**

Mensalidade de pensões a partir de janeiro de 2018

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de Reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de Sobrevivência
18	€ 2.385,04	€ 1.108,40
17	€ 2.152,24	€ 1.002,24
16	€ 1.987,04	€ 932,46
15	€ 1.832,61	€ 859,03
14	€ 1.679,28	€ 785,95
13	€ 1.534,72	€ 713,31
12	€ 1.422,99	€ 654,85
11	€ 1.323,78	€ 603,22
10	€ 1.198,59	€ 580,00
9	€ 1.103,15	€ 580,00
8	€ 999,38	€ 580,00
7	€ 927,56	€ 580,00
6	€ 885,95	€ 580,00
5	€ 793,84	€ 580,00
4	€ 699,87	€ 580,00
3	€ 620,17	€ 580,00
2	€ 600,00	€ 580,00
1	€ 600,00	€ 580,00

valores em Euro

**Mensalidades mínimas de reforma**

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído pela CEMAH ao regime do Acordo Coletivo de Trabalho referido na cláusula 119:

<b>Grupos A e B</b>	<b>Categorias do Grupo C</b>		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
€ 759,10	€ 659,93	€ 630,00	€ 630,00

**ANEXO VI**

**Contribuições para os SAMS**

1 - Valores das contribuições mensais para os SAMS nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup> (valores em Euro a partir de 1 de janeiro de 2018):

Por cada trabalhador no ativo	€ 90,89
Por cada reformado	€ 81,05
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 102. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	€ 28,61
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 98. <sup>a</sup> , que seja beneficiário do SAMS	€ 19,98
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 98. <sup>o</sup> , a repartir na proporção prevista na cláusula 102. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	€ 19,16

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

**ANEXO VII**

**Tabela de correspondência de categorias**

<b>Grupo</b>	<b>Área funcional</b>	<b>Categorias Profissionais Acordo de Empresa</b>	<b>Correspondência com categorias ACT revogado</b>	
A	Diretiva	Diretor	Diretor	
		Diretor adjunto	Diretor adjunto	
		Subdiretor	Subdiretor	
B	Comercial	Diretor Comercial	Gerente de zona	
		Gerente	Gerente	
		Subgerente	Subgerente	
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/Cambista Promotor comercial	
		Assistente Comercial	(Grupo I)	
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/ Analista Coordenador OM	
		Técnico de grau III	Assistente de Direção Inspetor Técnico grau III	
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor / Inspetor adjunto Analista informática / Analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social	
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de Inspeção	
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Subchefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento	
		Supervisor	Chefe setor/Subchefe secção/Subchefe administrativo de estabelecimento	
		Secretário(a)	Secretária	
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)	
	C	Apoio	Telefonista/rececionista/ auxiliar especialista	Grupo II
			Contínuo/porteiro	Grupo III
Motorista			Grupo III	
Auxiliar			Grupo IV	

Angra do Heroísmo, 7 de maio de 2019.

Pela Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, S.A, *António Gabriel Fraga Martins Maio*, Presidente do Conselho de Administração, *Eduardo Barbosa do Couto*, Vice-Presidente do Conselho de Administração e *Maria Laurentina Nunes Mendes*, mandatária. Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, *Cristina Maria Damião de Jesus* e *Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral*, mandatários.

Entrado em 22 de maio de 2019.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 23 de maio de 2019, com o n.º 18, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.