

**Acordo de empresa entre a E. S. Recuperação de Crédito, A. C. E., e o SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito geográfico**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal**

1 — O presente AE obriga a Espírito Santo Recuperação de Crédito, A. C. E. (adiante designada de ESRC ou empresa), e os trabalhadores ao serviço da ESRC representados pelo SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira.

2 — A actividade abrangida é a recuperação de crédito e os trabalhadores com as categorias previstas no anexo I.

3 — O número de trabalhadores abrangidos estima-se em 110 e uma empresa.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia, revisão**

1 — O presente AE entra em vigor, em todo o território português, nos termos legais.

2 — O período de vigência deste AE é, para a generalidade das matérias, de 24 meses no mínimo e, para a retribuição, de 12 meses, renovando-se pelos mesmos períodos.

3 — Qualquer das partes pode, anualmente, apresentar proposta de revisão de todo ou em parte do clausulado

4 — Se for apresentada proposta de revisão, esta deve ser feita com a antecedência mínima de três meses contados sobre o prazo de vigência do AE e acompanhada de uma proposta, escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente, e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciam-se nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente AE, a respectiva vigência e a resolução deste conflito será submetido à conciliação, mediação ou arbitragem, esta será accionada se ao fim de seis meses não houver acordo.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Execução do AE**

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e estatuto profissional**

**SECÇÃO I**

**Admissão**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições e critérios de admissão**

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE.

**Cláusula 6.<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 AE e na lei.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Estágio**

1 — Os estágios concedidos pela empresa não podem ter uma duração superior a um ano, e têm por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Na situação de estágio será atribuída uma prestação salarial de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Admissão e dever de informação**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso;

k) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

4 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 2 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

## SECÇÃO II

### Statuto profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador serão considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades do grupo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efectivamente desempenhem, conforme descrição constante do mesmo.

2 — Os níveis retributivos mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções específicas

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

2 — Durante o período de avaliação, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente à categoria para que estagia.

3 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Por promoção entende-se a passagem de uma categoria inferior para outra de nível superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo

vedado à empresa utilizar os serviços em actividades que não caibam nas funções da categoria em que ingressou ou para a qual foi promovido.

2 — No caso previsto no número anterior, ou no caso de introdução de novas tecnologias, a empresa facultará aos trabalhadores, no prazo de um ano e a expensas da mesma, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

3 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria ou superiores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — A mudança de categoria não pode acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida na categoria de origem.

2 — No caso de mudança de categoria, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional da categoria de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções, conta-se o tempo de serviço prestado na categoria de origem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício por um período superior a 30 dias consecutivos de funções correspondentes à categoria cujo nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que exercer funções de nível superior terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) 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.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Os titulares de cargos estatutários do sindicato beneficiam do crédito de horas previstas na lei.

2 — No exercício dos direitos de actividade sindical na empresa, previstos na lei, devem ser observadas as regras seguintes:

a) A realização de reuniões fora do horário de trabalho nas instalações da instituição deve observar as normas de segurança adoptadas pela mesma;

b) A realização de reuniões nos locais de trabalho durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público de carácter urgente e essencial.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia 10 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, o Sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3 — A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar ao Sindicato os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte informático, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar ao Sindicato, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

5 — Os impressos ou suportes informáticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela empresa, não podem conter mais elementos de que o legalmente previsto para os mapas de pessoal enviados anualmente ao Sindicato e ao ministério responsável pela área laboral.

6 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no n.º 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação — Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 — Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) «Discriminação directa» sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) «Discriminação indirecta» sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) «Trabalho igual» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) «Trabalho de valor igual» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao

esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 — Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 — O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 — O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 — O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão, nomeadamente, dos factores referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um

requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — São, nomeadamente, permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 — As disposições legais ou deste AE que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 — Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 — O disposto no número anterior é, designadamente, aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 — É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores, quer sejam portugueses quer sejam estrangeiros, têm direito à igualdade de tratamento.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, consultando previamente os representantes dos trabalhadores, designadamente a comissão sindical sempre que a lei ou o presente AE o imponha.

2 — A empresa deverá dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho em local visível, enviando cópia aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho, o qual não pode ter uma duração inferior a 20 horas e 75 % do período normal de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

A contratação de trabalhadores a termo certo é feita nos termos previstos no Código do Trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Tempo da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

O período normal de trabalho é de 8 horas dia e 40 horas semanais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- Horário de trabalho normal;
- Horário de trabalho flexível;
- Horário de trabalho diferenciado.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

O horário de trabalho será organizado entre o período das 8 horas e 30 minutos às 20 horas, com intervalo de uma hora, a observar entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Haverá dois dias de descanso semanal, consecutivos, sendo o domingo obrigatório.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, podendo a empresa substituir o gozo pelo pagamento com acréscimo de 100 %.

### Cláusula 33.<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 flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sábado.

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

4 — A empresa enviará ao Sindicato uma cópia dos mapas referidos no número anterior, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação desses horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente dos mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A empresa enviará ao Sindicato e à comissão de trabalhadores uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direcção, de chefia e técnicas e, bem assim, todos os que exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não deverá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, quando em média, não exceder uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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 cessará nos termos acordados ou se o acordo for omissivo, mediante

denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

6 — Deve ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social da isenção de horário de trabalho bem como à comissão de trabalhadores.

7 — Sempre que exista IHT, o trabalhador não pode ultrapassar o limite de duas horas por dia.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Apoio a filhos menores ou com doenças crónicas;
- d) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- e) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- f) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- g) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea f), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

6 — Recusada injustificadamente a dispensa pela empresa, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende no conceito de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, quando não ultrapasse duas horas por dia;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo com a empresa.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando:

a) A empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Se verifiquem casos de força maior;

c) Se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

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

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

7 — Consideram-se motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Apoio a filhos menores ou com doenças crónicas;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de avaliações ou exames;

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

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis;

f) Portadores de deficiência;

g) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

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

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

10 — A empresa comunicará às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

### SECÇÃO III

#### Mobilidade

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A transferência de um trabalhador para outro local de trabalho só pode ser efectuada para a mesma localidade ou para o concelho onde resida.

2 — Se o trabalhador exercer a sua actividade nos concelhos de Lisboa ou Porto, pode ser transferido, dentro das respectivas áreas metropolitanas; no caso de Lisboa ficam excluídos Sesimbra e Setúbal.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas directamente 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, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuada até ao último dia útil de cada mês a que diga respeito.

2 — A empresa pagará a retribuição por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3 — A empresa deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da empresa, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias,

importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo:

*Rm* = o valor da retribuição mensal efectiva; e  
*n* = o período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que sejam efectuados descontos na retribuição do trabalhador, esta é calculada pela fórmula:

$$(Rm/30)$$

3 — A retribuição diária é calculada pela seguinte fórmula:

$$RM/30$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Tabela salarial

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

a) «Retribuição de base», a prevista no anexo II para cada nível das diversas categorias;

b) «Retribuição mínima mensal», a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito, bem como outra prestação paga de forma regular e periódica;

c) «Retribuição mensal efectiva», a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva 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.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) As ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídio infantil e de estudo;

d) Subsídios de almoço e jantar.

4 — Os trabalhadores, por cada período de sete anos, terão garantida uma actualização mínima de 7 % na sua retribuição base, constante do anexo II, até ao limite de três períodos de sete anos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de 3 % do nível G da tabela salarial, por cada três anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição das férias.

3 — O subsídio de férias é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal auferida no respectivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço equivalente a 1 % do nível G da tabela salarial, que será pago mensalmente.

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

3 — As ausências dos trabalhadores, no exercício da actividade sindical e comissão de trabalhadores devidamente comprovadas por estes, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Falhas

Os trabalhadores que efectuarem cobranças têm direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual a 14,5 % do nível G da tabela salarial, enquanto exercerem efectivamente as funções.



Cláusula 48.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído nos termos seguintes:

**Diurno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 1,50;  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 1,75;

**Nocturno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 1,875;  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 2,1875.

1 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal; e

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal; e

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Deslocações ao serviço da empresa**

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

2 — As despesas de transporte serão pagas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;  
b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

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

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:

$$0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo } 98$$

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português: €50,24;  
b) No estrangeiro: €175,75.

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

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de €15,61.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

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

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

13 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de €147,736,14.

15 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio à educação

Todos os trabalhadores com filhos menores têm direito a um subsídio mensal por cada filho, a frequentar estabelecimentos de ensino, creche ou infantário, no valor de 2,6 % do nível G, anexo II.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso extraordinário na véspera de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Março do ano civil subsequente.

4 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados; não podem as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador ou feriado.

5 — Em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja a duração seja inferior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional do período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 2 de Maio e 31 de Outubro, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, quando existam.

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

3 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladas, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

4 — Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

1 — A empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

2 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento,

bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efectuada nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A empresa que obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias, já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador gozar esse direito até 30 de Abril do ano subsequente.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador com início em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> e às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

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

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

4 — A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respectivo ano civil.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 3;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

4 — Aplica-se o no número anterior à pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação aplicável.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no 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 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1 — Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são, obrigatoriamente, comunicadas à empresa logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Efeitos de falta injustificada**

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias que excedam 20 dias úteis, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado ao empregador;

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença e verificação das respectivas faltas**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35 % sobre a respectiva remuneração mensal ilíquida.

2 — O trabalhador entregará à empresa o montante recebido a título de subsídio pago pela segurança social.

3 — A empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

SECÇÃO III

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — Se o trabalhador, impedido de prestar serviço por detenção ou prisão, não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — O trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço no dia imediato ao da cessação do impedimento prolongado, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquela para que foi concedida.

CAPÍTULO VII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo o anexo III.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de

trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível, e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização fixada no valor de 147,736,14 € a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

10 — A empresa constituirá um seguro de responsabilidade civil para cobertura dos riscos decorrentes da actividade profissional, no valor mínimo de 147,736,14 €

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — A todos os trabalhadores é garantida formação profissional, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem promovidos pela empresa não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

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

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

## SECÇÃO II

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes são regulados nos termos da lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

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

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa obriga-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível G.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Requisito para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

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 nas cláusulas anteriores, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de um ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias só serão atribuídas se a empresa reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os

cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou 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.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- 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;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 — A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3 — A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar e prescrição

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 — O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

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

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 — Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma a que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

## CAPÍTULO X

### Despedimento por iniciativa do empregador

#### SUBSECÇÃO I

##### Modalidades de despedimento

#### DIVISÃO I

### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Noção de justa causa de despedimento

1 — Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Nota de culpa

1 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 — A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva de trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Resposta à nota de culpa

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

2 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

3 — Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 da cláusula 75.<sup>a</sup>, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### SUBSECÇÃO II

##### Ilicitude de despedimento

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 cláusula 75.<sup>a</sup>, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — 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 junta 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 4 da cláusula 85.<sup>a</sup> ou do n.º 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Suspensão de despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Apreciação judicial do despedimento

1 — A regularidade e licitude do despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial.

2 — O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.

3 — Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

4 — Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude de despedimento

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;



b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Compensação em caso de despedimento ilícito

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 — Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador tenha auferido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 87.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador 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 empresa.

2 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos ter-

mos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

## CAPÍTULO XI

### Parentalidade

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

l) Faltas para assistência a neto;

m) Licença para assistência a filho;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) «Trabalhadora grávida», a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera», a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) «Trabalhadora lactante», a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, apresentando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Licença por interrupção da gravidez

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 99.<sup>a</sup> ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 99.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante

a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível, que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 199.<sup>a</sup>

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 199.<sup>a</sup>

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade

deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consulta pré-natal

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Falta para assistência a filho

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Falta para assistência a neto

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo de cinco dias, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Licença parental complementar

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcio-

namento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua por-

rogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento

da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grá-

vida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinadas em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como presta-

ção efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença, que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que

pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO XII

### Disposições especiais

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — O conselho de administração da ESRC, através do Banco Espírito Santo, S. A., divulgará, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

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

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

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo à habitação será de 180,426,40 euros e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.



Cláusula 128.<sup>a</sup>**Atribuição e concessão do empréstimo**

A atribuição e concessão do empréstimo à habitação abrangerão, em cada ano civil, pelo menos 10 % dos trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal efectivo.

Cláusula 129.<sup>a</sup>**Taxas de juro e outras condições**

1 — As taxas de juro dos empréstimos à habitação serão iguais a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de financiamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

Cláusula 130.<sup>a</sup>**Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente acordo aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 129.<sup>a</sup> com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao

benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

## CAPÍTULO XIII

**Benefícios sociais**Cláusula 131.<sup>a</sup>**Seguro de saúde complementar**

1 — Todos os trabalhadores têm direito de acesso ao Serviço Nacional de Saúde.

2 — A empresa assegura a cada trabalhador no activo e ao seu agregado familiar um seguro de saúde complementar ao Serviço Nacional de Saúde com as condições mínimas referidas no números seguintes.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se «agregado familiar» o conjunto de pessoas constituído pela pessoa segura, o seu cônjuge ou pessoa que com ela viva em união de facto e os menores descendentes e solteiros (ou, não sendo menores, até ao limite de 24 anos, desde que sejam estudantes, incluído adoptados, tutelados e curatelados) que coabitem com a pessoa segura.

4 — Na situação de reforma, a requerimento do reformado e com a concordância da respectiva companhia de seguros, é facultada a possibilidade de manter as actuais condições, a custos daquele.

5 — A comparticipação da seguradora nas despesas médicas efectuadas pelos participantes desta apólice será calculada com base nos seguintes valores:

Garantias	Comparticipação da seguradora		Limite de indemnização por pessoa/ano	Outras condições
	Rede	Fora da rede		
Hospitalização .....	90 %	70 %	€20 000	Rede. Fora da rede. K máximo de €7 (1).
Ambulatória: Consultas .....	100 %	70 %	€1 000	Rede: Co-pagamento de €13 por consulta; Co-pagamento de €25 em consultas de urgência.  Fora da rede — franquia anual de €25/pessoa.
Outras despesas .....	90 %	70 %		
90 % de comparticipações em despesas comparticipadas pelo SNS ou outros organismos equiparados.				
Parto .....	90 %	70 %	€1 500 €1 500 €500	Parto normal. Cesariana. Interrupção involuntária da gravidez.
Estomatologia: Visitas .....	100 %	70 %	€250	Rede — co-pagamento de €15 por visita. Fora da rede — franquia anual de €50/pessoa. Franquia de €3 por receita. Limite por pessoa em ortóteses oculares de €150 em anuidades alternadas (2).
Outras despesas .....	90 %	70 %		
Medicamentos .....	80 %	€200		
Próteses e ortóteses .....	70 %	€500		
Assistência médica ao domicílio .....				Co-pagamento de €15 por consulta.

6 — A ESRC no contrato de seguro pode limitar os valores/ano máximo a:

Por trabalhador: 430 €

Por cônjuge: 430 €

Por descendente: 350€

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Transição e posicionamento no novo regime

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa ser-lhes-á atribuída as novas categorias constantes dos anexos II, por transição.

2 — Para a transição para as novas categorias relevam o núcleo essencial, efectivo, das funções que o trabalhador desempenha à data da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

3 — Na transição para as novas categorias, caso o vencimento base do trabalhador não corresponda ao mínimo da respectiva categoria do anexo II, aquele perceberá o que consta no referido anexo para a respectiva categoria.

4 — A antiguidade na categoria é reportada à data da transição para as categorias constantes do anexo II.

5 — As cláusulas 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> entram vigor nos termos seguintes:

a) Cláusula 43.<sup>a</sup> — terá o valor de 2,3 % em 2011 e 3 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II;

b) Cláusula 46.<sup>a</sup> — terá o valor de 0,8 % em 2011, 0,9 % em 2012 e 1 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II;

c) Cláusula 47.<sup>a</sup> — terá o valor de 13,5 % em 2011 e 14,5 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, serão posicionados no nível a que corresponde a respectiva categoria profissional, passando a vencer como retribuição base o que está definido no anexo II deste AE.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do AE

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo Sindicato signatário e outros dois pela ESRC.

3 — Cada parte designa dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte.

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

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

8 — A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10 — A comissão deve estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste AE.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regime.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente acordo de empresa entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 19 de Maio de 2011.

Pela ESRC — Espírito Santo Recuperação de Crédito, A. C. E.:

*Pedro Miguel de Araújo Raposo*, mandatário.

*António Augusto Souto Amado Marques*, mandatário.

*Jacinto António Jesus Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira:

*José António das Neves Cabrita*, membro da direcção.

*Rute Maria Silva Martins Santos Pires*, membro da direcção.

*Maria do Carmo da Silva*, de membro da direcção.

## ANEXO I

### Categorias e funções

Os trabalhadores da empresa Espírito Santo Recuperação de Crédito serão classificados nas diferentes categorias profissionais de acordo com as funções que desempenham, como segue:

*Director.* — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director coordenador, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de administração, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos.

*Director-adjunto.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

*Responsável de núcleo/área.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades, atribuídas organicamente a um núcleo/área.

**Técnico**

É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste acordo de empresa e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

*Técnico principal.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da empresa, elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da empresa.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Técnico auxiliar.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Recuperador de crédito.* — É o trabalhador, com formação e capacidade específicas, que acompanha de modo efectivo, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, processos de crédito vencido, de pessoas ou empresas, com vista à sua recuperação.

Pode desenvolver a sua actividade no exterior da empresa, promovendo contactos com os clientes com vista ao estabelecimento e posterior acompanhamento de acordos para a regularização de crédito vencido. No acompanhamento dos acordos de regularização é pressuposto poder proceder à cobrança das respectivas prestações.

*Recuperador de crédito de grau I.* — O que, podendo supervisionar outros recuperadores de crédito de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos e análises que fundamentam as propostas de resolução a apresentar aos órgãos de direcção da empresa. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Recuperador de crédito de grau II.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos às tarefas quotidianas da empresa com vista à recuperação de crédito e colabora em estudos, projectos e análises que fundamentam as propostas a apresentar à direcção da empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

*Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

*Administrativo.* — É o trabalhador que exerce actividades próprias da empresa, de natureza administrativa e de apoio.

**ANEXO II****Vencimentos e níveis mínimos**

Níveis	Categorias	Retribuição base (euros)
A	Director .....	2 200
B	Director-adjunto .....	1 700
C	Responsável de núcleo ou área .....	1 500
D	Técnico principal .....	1 200
	Recuperador nível I .....	
E	Técnico .....	1 100
	Solicitador .....	
F	Técnico auxiliar .....	1 050
G	Recuperador grau II .....	1 000
H	Secretário .....	900
I	Administrativo .....	800

**ANEXO III****Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Deveres das instituições**

1 — A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar

aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

#### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

#### Artigo 3.º

##### Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Condições gerais de saúde e segurança

#### Artigo 4.º

##### Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### Artigo 5.º

##### Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### Artigo 6.º

##### Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, de forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 7.º

##### Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 8.º

##### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

#### Artigo 9.º

##### Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

#### Artigo 10.º

##### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, de forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

#### Artigo 11.º

##### Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

#### Artigo 13.º

##### Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

#### Artigo 16.º

##### Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias, de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 19.º

##### Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminados e ventilados adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

#### Artigo 20.º

##### Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

#### Artigo 21.º

##### Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

#### Artigo 22.º

##### Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineados e construídos obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

#### Artigo 23.º

##### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

#### Artigo 24.º

##### Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

## Artigo 25.º

**Eliminação de substâncias tóxicas**

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, de forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

## Artigo 26.º

**Segurança de veículos**

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

## CAPÍTULO III

**Promoção da saúde**

## Artigo 27.º

**Medicina privativa**

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Depositado em 30 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 93/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, com rectificação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2009, e 25, de 8 de Julho de 2010, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, apenas nas matérias agora revistas.

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e cinco trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011.

## Cláusula 35.ª

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — . . . . .

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de €6,40.

3 — . . . . .

4 — . . . . .

## ANEXO III

**Enquadramentos**

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.