

Acordo Colectivo de Trabalho entre a CAIXA LEASING E FACTORING – Instituição Financeira de Crédito, SA, FUNDIMO – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, CAIXAGEST – Técnicas de Gestão de Fundos, SA, CGD PENSÕES – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, CAIXA CAPITAL – Sociedade de Capital de Risco, SA, CAIXANET – Telemática e Comunicações, SA, IMOCAIXA – Gestão Imobiliária, SA, SOGRUPO IV – Gestão de Imóveis ACE e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas

TEXTO CONSOLIDADO

**CAPÍTULO I
Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1ª
Âmbito territorial**

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

**Cláusula 2ª
Âmbito pessoal**

1. O presente Acordo é vertical e obriga as Empresas que o outorgam, identificadas no Anexo I, adiante designadas por Empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, com as categorias constantes do Anexo II.
2. São também abrangidos por este Acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.
3. O presente Acordo abrange oito empresas, identificadas no Anexo I, e potencialmente 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos Anexos II e III.

**Cláusula 3ª
Vigência, denúncia, revisão**

1. O presente Acordo entra em vigor na data da sua publicação no BTE, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.
2. A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.
3. Este Acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II
Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I
Admissão

Cláusula 4ª
Estágio

1. As Empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham 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 bolsa mensal 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 5ª
Admissão

1. Compete às Empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente Acordo.
2. A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 6ª
Período experimental

1. O período experimental é regulado pelas disposições legais.
2. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
3. Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

SECÇÃO II
Estatuto profissional

Cláusula 7ª
Determinação da antiguidade

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

2. Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente Acordo Colectivo de Trabalho.
3. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

Cláusula 8ª **Classificação profissional**

1. Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do Anexo III.
2. Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do Anexo II.

Cláusula 9ª **Estágio de acesso a nova categoria**

1. O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.
2. Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado na nova categoria terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.
3. O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

Cláusula 10ª **Substituições temporárias**

1. Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual ou superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste Acordo para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.
2. Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

Cláusula 11ª **Carreira profissional**

1. Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão.
2. A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.
3. A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na Empresa.

4. As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.
5. Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

CAPÍTULO III **Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 12ª **Deveres das Empresas**

As Empresas obrigam-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste Acordo e das disposições legais aplicáveis;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na Empresa;
- d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 13ª **Proibição às Empresas**

É vedado às Empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste Acordo ou na Lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na Lei ou neste Acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 14ª **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste Acordo e das disposições legais aplicáveis;

- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- g) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- i) Guardar lealdade à Empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

Cláusula 15ª **Exercício da actividade sindical**

Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Intersindicais, nos termos da lei.

Cláusula 16ª **Quotização sindical**

A Empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar aos Sindicatos, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

Cláusula 17ª **Princípio da não discriminação**

A atribuição, pelas Empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores estudantes;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste Acordo.

Cláusula 18ª **Trabalhadores estrangeiros**

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses, que nas Empresas tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 19ª
Encerramento definitivo do estabelecimento

1. Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da Empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra Empresa outorgante.
2. Se o trabalhador for integrado noutra Empresa outorgante, esta proporcionar-lhe-á formação profissional.

CAPÍTULO IV
Prestação de trabalho

SECÇÃO I
Modo da prestação de trabalho

Cláusula 20ª
Competência das Empresas

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às Empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 21ª
Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1. Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no nº 2 da presente cláusula.
2. Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a Empresa.
3. O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 22ª
Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

SECÇÃO II
Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 23ª
Períodos de funcionamento

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

Cláusula 24ª
Períodos normais de trabalho

1. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.
2. O período normal de trabalho pode ser definido pelas Empresas em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.
3. Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.
4. Os períodos normais de trabalho referidos no número 1 serão adoptados até 01.01.2008 pelas empresas outorgantes que ainda pratiquem períodos normais de trabalho superiores.

Cláusula 25ª
Registo

1. As Empresas devem manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.
2. A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.
3. O disposto nos números anteriores não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 26ª
Horários de trabalho

1. Dentro dos condicionalismos previstos neste Acordo e na Lei, as Empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:
 - a) Horário de trabalho normal;
 - b) Horário de trabalho flexível;
 - c) Horário de trabalho diferenciado;
 - d) Horário de trabalho por turnos.
2. O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 08.00 e as 20.00 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 27ª
Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela Empresa entre as 08.00 e as 20.00 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 28ª
Horários de trabalho flexíveis

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

Cláusula 29ª
Horários de trabalho diferenciados

1. O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.
2. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 30ª
Trabalho por turnos

1. O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.
2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24ª.
3. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 31ª
Intervalos de descanso

1. Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a 1 hora e não superior a 2 horas.
2. Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 32ª
Isenção de horário de trabalho

1. O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.
2. Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de Direcção, de Chefia e Técnicas e, bem assim, de Secretário e Motorista, todas previstas no Anexo II.
3. No acordo a estabelecer entre a Empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

Cláusula 33ª
Trabalho noturno

1. Para efeitos do presente Acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.
2. Não são obrigados a prestar trabalho noturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela Empresa.

Cláusula 34ª
Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela Empresa, através da hierarquia competente.
2. O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a Empresa ou para a sua viabilidade.
3. O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
4. A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
5. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a Empresa.
6. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela Empresa.
7. Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.
8. O limite máximo de horas de trabalho suplementar que cada trabalhador poderá prestar é o que se encontrar legalmente estabelecido.

SECÇÃO III
Mobilidade

Cláusula 35ª
Mobilidade geográfica

1. Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.
2. Salvo estipulação em contrário, a Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.
4. Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da Empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo aplica-se o disposto na lei.
5. Para os efeitos do disposto no número 2, consideram-se factores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, designadamente as seguintes situações:
 - a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
 - b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
 - c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
 - d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

Cláusula 36ª

Cedência ocasional de trabalhadores

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

CAPÍTULO V
Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I
Retribuição

Cláusula 37ª
Definição de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida 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 da Empresa ao trabalhador.

Cláusula 38ª
Tempo, local e forma de pagamento

1. O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.
2. A Empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.
3. No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efectuados conforme exigido pela lei.

Cláusula 39ª
Cálculo da retribuição horária e diária

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

Cláusula 40ª
Tabela salarial

1. A tabela salarial é a que consta do Anexo IV.
2. Sempre que a tabela salarial for actualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

Cláusula 41ª
Diuturnidades

1. Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 42,00 para 2007 e de € 49,00 para 2008, por cada 5 anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na Empresa.
2. O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a 8 diuturnidades.

3. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.
4. Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 42ª
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 de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.
3. O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 43ª
Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior 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, por qualquer motivo, incluindo por morte;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à Empresa.

Cláusula 44ª
Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período nocturno.

SECÇÃO II
Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 45ª
Subsídio de almoço

1. A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 10,20 para 2007 e de € 10,70 para 2008, que será pago mensalmente.
2. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3. Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.
4. As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 46^a
Falhas de caixa

1. Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.
2. Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste Acordo estejam a receber abono para falhas este será integrado no seu vencimento.

Cláusula 47^a
Remuneração de trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Em dias normais de trabalho:
 - 50% na primeira hora;
 - 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) 100% para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 48^a
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 inerentes despesas.
2. As despesas de transporte serão compensadas 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^a 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 categoria da 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 € 48,10 para 2007 e € 49,40 para 2008
 - b) No estrangeiro € 167,70 para 2007 € 172,10 para 2008
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 13,00 ou das 20,00 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,10, para 2007 e de € 15,50 para 2008.
7. Para além do previsto nos anteriores números 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 nº 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, 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 nº 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 nºs 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 € 140.921,70 para 2007 e de € 144.585,70 para 2008.
15. Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 69ª, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

Cláusula 49ª **Subsídio infantil**

1. É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 50,00 para 2007 e de € 51,30 para 2008.
2. O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3. O subsídio referido no nº 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

Cláusula 50ª
Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

Para 2007

a) 1º ao 4º ano de escolaridade	€ 26,80/trimestre
b) 5º e 6º ano de escolaridade	€ 37,80/ trimestre
c) 7º ao 9º ano de escolaridade	€ 46,90/trimestre
d) 10º ao 12º ano de escolaridade	€ 56,90/ trimestre
e) superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	€ 65,20/ trimestre

Para 2008

a) 1º ao 4º ano de escolaridade	€ 28,00/trimestre
b) 5º e 6º ano de escolaridade	€ 40,00/ trimestre
c) 7º ao 9º ano de escolaridade	€ 49,00/trimestre
d) 10º ao 12º ano de escolaridade	€ 60,00/ trimestre
e) superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	€ 70,00/ trimestre

CAPÍTULO VI
Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I
Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51ª
Descanso semanal

1. Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
2. Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adoptado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.
3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a Empresa.
4. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela Empresa.

Cláusula 52ª
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 53ª
Véspera de Natal

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

Cláusula 54ª
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, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.
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, até ao máximo de vinte dias úteis.
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 Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.
5. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 55ª
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 01 de Maio e 31 de Outubro.
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 podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.
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 das Empresas subscritoras deste Acordo.

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

Cláusula 56ª
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 pressuposição 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 clª 55ª.

Cláusula 57ª
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 ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no nº 2 da cláusula 54ª.
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.

Cláusula 58ª
Férias no ano da cessação do contrato

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, 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 59ª

Faltas

1. Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respectivo ano civil.

Cláusula 60ª

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455º do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha 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 segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
4. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.
 5. São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 61ª
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 a antecedência mínima de 5 dias;
 - b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível;
 - c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela Empresa.
2. O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a Empresa decidir o contrário.

Cláusula 62ª
Consequência das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela Empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 63ª
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 disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.
3. A Empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

Cláusula 64ª
Consequência das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2. As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65ª
Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III
Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 66ª
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, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, 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 67ª
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 daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO VII
Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68ª
Segurança, higiene e saúde no trabalho

As Empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 69ª
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, a Empresa complementarará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.
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 no valor de € 140.921,70 para 2007 e de € 144.585,70 para 2008 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 70ª

Princípios gerais

1. Sem prejuízo do disposto na lei, as Empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.
2. A realização das acções de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.
3. A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela Empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.
4. Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho normal se tratasse.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 71ª

Trabalhador-estudante

1. As Empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.
2. As Empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

Cláusula 71ª A

Subsídio a trabalhador estudante

1. As empresas concedem aos trabalhadores estudantes um subsídio de estudo mensal no valor de € 18,50 para 2007 e de € 20,00 para 2008, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12º ano de escolaridade, inclusive.
2. O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador estudante.
3. O subsídio previsto nos números anteriores será aplicado a partir do ano lectivo de 2007/2008.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 72ª

Poder disciplinar

1. As Empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente Acordo e na lei.
2. As Empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 73ª

Infracção e procedimento disciplinar

1. Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este Acordo.
2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a o conselho de administração da Empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
3. O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da comissão de trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste Acordo.

Cláusula 74ª

Sanções aplicáveis

1. As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.
3. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
4. A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

Cláusula 75ª

Registo de sanções

A Empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 76ª
Suspensão preventiva

1. Com a notificação da nota de culpa, pode a Empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.
2. Iniciado o procedimento disciplinar, a Empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.
3. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e praticar as actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 77ª
Processo disciplinar

1. O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.
2. São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste Acordo ou de regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
 - b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
 - c) O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;
 - d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo.
 - e) O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.
 - f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
3. Finda a instrução a comissão de trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
4. Decorrido o prazo referido no número anterior a Empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
5. O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.
6. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7. Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas a) e f) do número 2.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 78ª

Princípio geral

1. As Empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade.
2. As Empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 79ª

Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste Acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da Empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

Cláusula 80ª

Transição de regimes

1. As Empresas procederão, até 31 de Dezembro de 2004, à atribuição e / ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo à luz das categorias profissionais previstas no Anexo II, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.
2. A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

ANEXO I**IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS OUTORGANTES E RESPECTIVA ACTIVIDADE**

Empresa	Actividade	CAE
CAIXA LEASING E FACTORING – Instituição Financeira de Crédito, SA	Instituição Financeira de Crédito (locação financeira, factoring e crédito)	64921
FUNDIMO – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários	66300
CAIXAGEST – Técnicas de Gestão de Fundos, SA	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário	66300
CGD PENSÕES – Sociedade Gestora de Fundos de pensões, SA	Administração, gestão e representação de fundos de pensões	66300
CAIXA CAPITAL – Sociedade de Capital de Risco, SA	Capital de Risco	64992
CAIXANET – Telemática e Comunicações, SA	Actividades de consultoria em informática	62020
IMOCAIXA – Gestão Imobiliária, SA	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária	68313
SOGRUPO IV – Gestão de Imóveis, A.C.E.	Prestação de serviços às empresas agrupadas	68321

ANEXO II

Categorias Profissionais

Grupos Funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A – Direcção	Director Director Adjunto Subdirector	12 11 10
B – Chefia e Técnicas	Técnico Grau I Coordenador de Zona Chefe de Departamento Técnico Grau II Chefe de Serviço Técnico Grau III Chefe de Secção Técnico Grau IV	10 9 9 8 8 7 7 6
C – Apoio Administrativo e Operacional	Secretário Administrativo	5 3
D – Auxiliares	Telefonista/Recepcionista Motorista/Contínuo	1 1

ANEXO III

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

GRUPO A – Funções de Direcção

Director
Director Adjunto
Subdirector

É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da Empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar directamente à Administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

GRUPO B – Funções de Chefia e Técnicas

Coordenador de Zona

Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Chefe de Departamento

Chefe de Serviço

Chefe de Secção

Organiza e coordena as actividades de um Departamento, Serviço ou Secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Técnico Grau I

Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da Empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à Administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a Empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

Técnico Grau II

Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico Grau III

Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções

com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente. Poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico Grau IV

Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.

GRUPO C – Funções de Apoio Administrativo e Operacional

Secretário

Exerce funções de confiança junto da Administração da Empresa ou de uma Direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e/ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

Administrativo

Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

GRUPO D – Funções Auxiliares

Telefonista/Recepcionista

Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Motorista/Contínuo

Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO IV

TABELA SALARIAL PARA 2007

NÍVEIS	Valor
13	3.001,50
12	2.612,00
11	2.279,00
10	1.946,00
9	1.612,50
8	1.390,00
7	1.168,00
6	1.001,50
5	891,00
4	779,00
3	668,00
2	613,00
1	557,00

TABELA SALARIAL PARA 2008

NÍVEIS	Valor
13	3.074,00
12	2.675,00
11	2.334,00
10	1.994,50
9	1.654,50
8	1.426,50
7	1.198,50
6	1.028,00
5	915,50
4	800,50
3	688,50
2	633,00
1	576,50

Lisboa, 17 de Dezembro de 2008

Pelas Empresas, CAIXA LEASING E FACTORING – Instituição Financeira de Crédito, SA, FUNDIMO – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, CAIXAGEST – Técnicas de Gestão de Fundos, SA, CGD PENSÕES – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, CAIXA CAPITAL – Sociedade de Capital de Risco, SA, CAIXANET – Telemática e Comunicações, SA, IMOCAIXA – Gestão Imobiliária, SA e SOGRUPO IV – Gestão de Imóveis ACE: