

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2020 e cuja segunda revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.)

Lisboa, 24 de março de 2025.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 77.<sup>a</sup>, 80.<sup>a</sup>, 116.<sup>a</sup> e anexos II e III, do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar e cujo texto consolidado fica em anexo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, Instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

2- *Igual.*

3- *Igual.*

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 51 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Exercício da atividade sindical**

1- *Igual.*

2- *Igual.*

3- *Igual.*

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea m) do número 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>

5- *Igual.*

6- *Igual.*

7- *Igual.*

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Suspensão de férias**

1- *Igual.*

2- *Igual.*

3- *Igual.*

5- *Igual.*

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela Empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

*a)* (*Igual.*);

*b)* (*Igual.*);

*c)* (*Igual.*);

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*e)* (*Igual.*);

*f)* A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto;

*g)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*h)* A motivada por luto gestacional, nos termos legais;

*i)* As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

*j)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

*k)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*m)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- (*Igual.*)

*a)* Vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

*b)* Cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

*c)* Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º 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 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei aplicável.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas do número 3 e no número 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, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.

6- (*Igual.*)

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

8- (*Igual.*)

Cláusula 116.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

- 1- *(Iguar.)*  
 2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato e os outros três pela empresa.  
 3- *(Iguar.)*  
 4- *(Iguar.)*  
 5- *(Iguar.)*  
 6- *(Iguar.)*  
 7- *(Iguar.)*  
 8- *(Iguar.)*  
 9- *(Iguar.)*  
 10- *(Iguar.)*  
 11- *(Iguar.)*

## ANEXO II

## Tabela salarial 2024

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	846,00 €				
2	928,00 €				
3	1 017,00 €				
4	1 130,00 €				
5	1 260,00 €	1 307,00 €			
6	1 385,50 €	1 447,00 €			
7	1 452,00 €	1 513,00 €			
8	1 548,00 €	1 616,50 €			
9	1 683,00 €	1 759,00 €			
10	1 813,00 €	1 894,00 €			
11	2 004,49 €	2 092,15 €			
12	2 125,68 €	2 227,63 €			
13	2 305,66 €	2 413,32 €	2 529,31 €		
14	2 525,15 €	2 647,10 €	2 770,33 €		
15	2 749,21 €	2 878,09 €	3 022,82 €		
16	2 975,82 €	3 118,96 €	3 273,74 €	3 430,64 €	
17	3 189,76 €	3 346,11 €	3 508,28 €	3 682,06 €	
18	3 520,43 €	3 701,61 €	3 889,13 €	4085,10 €	4 317,55 €

## ANEXO III

## Cláusulas de expressão pecuniária para 2024

	2024
Diuturnidades	48,30 €
Subsídio de refeição diário	13,00 €
Abono para falhas	151,60 €
Subsídio de apoio ao nascimento	1 000,00 €
Subsídio infantil	62,89 €

Subsídio de estudo	
1.º ao 4.º ano	35,96 €
5.º e 6.º ano	50,13 €
7.º ao 9.º ano	61,03 €
10.º ao 12.º	73,57 €
Ensino superior	88,82 €
Subsídio a trabalhador-estudante	25,68 €
Ajudas de custo	
Em Portugal (por inteiro)	51,50 €
Deslocações diárias	16,50 €
No estrangeiro (por inteiro)	125,00 €
Indemnização por morte em acidente de trabalho	164 700,71 €
Valor máximo crédito habitação	350 000,00 €

Lisboa, 24 de março de 2025.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Alexandre de Carvalho Martins*, vogal executivo do conselho de administração.

*José João Guilherme*, vogal executivo do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, presidente da direção.

*João Tiago Maia Barros Silva Teixeira*, membro da direção.

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito territorial

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

##### Cláusula 2.ª

##### Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, Instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro, salvo acordo globalmente mais favorável ao trabalhador.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da Empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 51 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Vigência, eficácia e forma de revisão**

1- O presente acordo entra em vigor no dia 31 de março de 2020 e vigorará por um período inicial de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A denúncia do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

3- A mera proposta de revisão do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente Acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do anexo III é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo II.

6- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

7- Em caso de caducidade, mantêm-se em vigor, para além dos legalmente previstos, a cláusula 23.<sup>a</sup>, relativa ao «exercício da atividade sindical».

## CAPÍTULO II

### **Admissão e estatuto profissional**

#### SECÇÃO I

#### **Admissão**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Estágio**

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

2- O período de estágio de duração igual ou superior a 6 meses que, nos termos na lei, confira direito a pagamento mensal, este não poderá ser inferior a 80 % do nível 4.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Nas admissões, sem prejuízo da observação das exigências específicas determinadas pela natureza das funções, a empresa respeitará as quotas mínimas de admissão de trabalhadores portadores de deficiência ou de outras limitações das suas capacidades físicas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em três grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexo I.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam do anexo I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

1- Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regulamentação interna do estatuto profissional

1- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, ainda que com a designação de função.

2- A empresa pode, porém, subdividir a categoria em grupo de funções específicas que a ela correspondam, cabendo sempre ao trabalhador a categoria respetiva.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, com duração até um ano, podendo ser prorrogado por 6 meses por acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>

5- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da

sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 12 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Exercício temporário de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a sua afetação ao mesmo posto de trabalho ou posto de trabalho funcionalmente afim antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício daquelas funções de nível superior, incluindo renovações.

5- O exercício de funções de categoria com nível superior por período que se prolongue por mais de 30 dias deverá ficar registado no processo individual do trabalhador por forma a ser considerado em futura evolução da sua carreira.

6- O exercício de funções de categoria com nível superior por período de 12 meses consecutivos considera-se período de estágio para acesso a essa categoria.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Substituições**

1- Quando um trabalhador com funções de coordenação e/ou gestão fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deverá assegurar o normal funcionamento do serviço, se necessário mediante substituição temporária.

2- A acumulação de diferentes níveis hierárquicos, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não deve exceder 90 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Processo de recrutamento**

A empresa deverá divulgar, com razoável antecedência, a abertura de processo de recrutamento, interno ou externo, de forma a garantir a possibilidade de candidatura aos trabalhadores já vinculados à empresa, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Promoções obrigatórias por mérito**

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

###### **Grupo B**

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 10;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15% do total daqueles trabalhadores.

### Grupo C

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos grupos e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 9 anos de avaliações de desempenho positivas, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

5- As promoções referidas no número anterior integram as percentagens mencionadas nas alíneas b) do número 1.

### Clausula 17.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

A empresa obriga-se a realizar um processo anual de avaliação de desempenho que deverá contemplar a fixação de objetivos, uma reunião final de avaliação e o direito à reclamação formal.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup> deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade, e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;
- f) Quando colocado em funções de direção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, nas comissões sindicais, nas secções regionais e no conselho diretivo do SAMS, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 50 e 100 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;
- b) Entre 101 e 250 trabalhadores sindicalizados - 2 trabalhadores;
- c) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;
- d) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;
- e) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;
- f) Entre 1501 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;

- g) Entre 2001 e 2750 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;
- h) A partir de 2751 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas g) e h) passam a contemplar, respetivamente, 10 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

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

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea m) do número 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

6- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia oito do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo em suporte informático.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- O mapa referido no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderá conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchido de acordo com o desenho de suporte estabelecido para o efeito entre o sindicato e a empresa.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

1- Os trabalhadores não podem, nos termos da lei, ser alvo de discriminação, nomeadamente, em consequência do exercício de direitos de qualquer natureza.

2- Os trabalhadores não podem, designadamente, sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, de quaisquer direitos, prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho, fundamentadas em:

- a) Exercício da atividade sindical, nos termos da lei e do presente acordo de empresa;
- b) Exercício de direitos relativos à proteção na parentalidade;
- c) Exercício de direitos inerentes à qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas eletivas;
- e) Exercício do direito de recurso à via judicial para defesa dos seus direitos emergentes da relação laboral.

3- O disposto nos números anteriores não abrange o direito à retribuição ou outros direitos, nas situações em que, nos termos da lei ou deste acordo, não sejam devidos.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista na cláusula 108.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

#### **Modo da prestação de trabalho**

Cláusula 27.<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.

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

## SECÇÃO II

**Tempo da prestação de trabalho**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Atividades com horários de trabalho especiais**

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

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de ATM;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou *internet*;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;

v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Períodos normais de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Registo dos tempos de trabalho**

1- A empresa deve, nos termos da lei, de preferência, manter um registo informático dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata, a todo o tempo, por parte dos trabalhadores, seja qual for o seu regime de horário de trabalho, incluindo, no caso de registo informático, o apuramento da duração normal de trabalho em termos médios.

2- O disposto no número anterior não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Horários de trabalho**

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

a) Horário de trabalho normal;

b) Horário de trabalho diferenciado;

c) Horário de trabalho flexível;

d) Horário de trabalho por turnos.

2- O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

4- Excetua-se do previsto no número 2, o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.<sup>a</sup>

5- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

6- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso, sem prejuízo do disposto neste acordo ou na lei.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

3- A alteração relevante do horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos ou tenha sido individualmente acordado, tem de ser precedida de acordo do trabalhador.

4- As alterações ao horário que impliquem acréscimo comprovado de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8h00 às 20h00.

2- Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7h00 a 10h00, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

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

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

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

4- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O horário por turnos rotativos é aquele em que a prestação de trabalho se efetua por períodos diários sucessivos e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no presente acordo não pode ser ultrapassado.

4- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

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

7- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

5- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título, que não pode ser absorvido por quaisquer atualizações de outras componentes salariais.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional de 47 % não podem, em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 47 % da sua retribuição de base.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

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

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de trabalho suplementar**

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### **Mobilidade**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho e mobilidade geográfica**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido.

2- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão ou no decurso da execução do contrato, que o local de trabalho abrange determinada área geográfica, que não pode, porém, exceder um distrito.

3- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Outro local de trabalho num raio de 40 km da sua residência;

c) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos previstos no número 3, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou do seu encerramento.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

7- Sempre que da transferência resulte a necessidade de mudança de residência do trabalhador, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

8- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

9- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho, a empresa custeará essas despesas.

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 61<sup>a</sup>, número 1, alínea d);

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

10- Para os efeitos do número 4, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, desde que o trabalhador invoque e fundamente esse prejuízo.

11- Nas transferências a realizar, a empresa deve optar, entre os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido, pelos que sofrerem menor prejuízo.

12- A transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador depende do acordo da empresa, que observará o disposto nos números seguintes.

13- Desde que se mostrem reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e a empresa considere viável a transferência, devem ser considerados, entre outros, os seguintes fatores de preferência:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

14- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

15- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro local de trabalho, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cedência temporária de trabalhadores**

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito à empresa 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.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### **Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária**

#### SECÇÃO I

#### **Retribuição**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de final de carreira;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5- Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Instituição de Segurança Social respetiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária e diária**

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

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo III, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a oito diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 7.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Retribuição e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal

efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respetivo nível mais diuturnidades.

2- Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

## **SECÇÃO II**

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo III, que será pago mensalmente.

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

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo III, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

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

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares ou tratamento de operações realizadas em máquinas automáticas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 50 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75% ;

b) Noturno

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 87,5 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>

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

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  = Valor da retribuição da hora normal  $T$  = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  = Valor da retribuição da hora normal  $T$  = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respetivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

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

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagará a 0,500 euros por quilómetro, 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;

e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

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

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro,

são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no Anexo III.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III.

6- Para além do previsto nos anteriores números 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

9- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo III.

10- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 90.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

12- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Prémio de final de carreira**

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 6/10, 7/10, 8/10 ou 9/10 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado e na cláusula 118.<sup>a</sup> deste acordo, terá direito a um prémio de final de carreira no valor de, respetivamente, 1,2 - 0,9 - 0,6 e 0,3 vezes da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1. e 2. não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no Acordo de Empresa ora revogado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de apoio ao nascimento**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Subsídio infantil**

- 1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo III.
- 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 se vencer o direito ao subsídio de estudo.
- 3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.
- 4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.
- 5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
- 6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Subsídio de estudo**

- 1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo III.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 30 de novembro, 28 de fevereiro, 31 de maio e 31 de agosto.
- 3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Participação nos lucros**

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Descanso semanal, feriados, dispensas de trabalho e férias****Cláusula 68.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Feriados e dispensas de trabalho**

- 1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Pás-

coa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

- a) Na véspera de Natal;
- b) No dia do seu aniversário natalício;
- c) Meio-dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1.º e do 2.º ciclo.

4- No caso de ambos os responsáveis parentais serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, a dispensa prevista na alínea c) do número anterior apenas pode ser gozada por um deles.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente Acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este Acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante acordo com a empresa.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um dia de licença com retribuição quando perfizerem 55 anos de idade e 30 anos de serviço efetivo na empresa, aqui se incluindo o tempo de serviço prestado a empresas do grupo.

9- O dia de licença previsto no número anterior tem de ser gozado, em cada ano em que se vence, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituído por remuneração, nem pago em caso de cessação do contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afete o bom funcionamento dos serviços., devendo-se observar que, em cada ano, deverá haver um período mínimo de gozo de férias de 13 dias úteis.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado que seja posterior ao do início do impedimento:

a) Se o impedimento cessar antes de abril, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de trabalho, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) Se o impedimento cessar após 31 de março, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio correspondentes a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

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

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias ou do gozo das férias

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

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

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

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

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

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias,

que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
  - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto;
  - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - h) A motivada por luto gestacional, nos termos legais;
  - i) As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
  - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
  - k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
  - m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
  - b) Cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);
  - c) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º 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 na lei aplicável.
- 5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas do número 3 e no número 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, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.
- 6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Comunicação e prova das faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 5 dias.

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

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

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

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa complementarará, em cada ano civil, o subsídio de doença pago pela Segurança Social, até perfazer 90% do montante da remuneração mensal líquida auferida pelos trabalhadores, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpolados.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de ausência e até ao 30.º dia, têm direito a um subsídio de doença de 90 % da retribuição de base e diuturnidade, cujo montante líquido não poderá ser superior ao valor da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a partir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

7- A partir do 31.º dia e até perfazer 1095 dias de ausência, têm direito ao pagamento da remuneração sujeita aos descontos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Aposentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar, têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

## SECÇÃO III

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho que lhe for determinado pela empresa.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador na situação de faltas injustificadas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição por tempo determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia da doença, nomeadamente do foro oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente con-

vocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

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

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

2- 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- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo III ao presente acordo 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 91.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2- Constitui dever de os trabalhadores frequentarem as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 40 horas anuais por trabalhador.

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

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste Acordo, o período de duração das ações de formação a que se

referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na internet, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regalias do trabalhador-estudante

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o queiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste Acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador-estudante

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

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

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo III.

4- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano a agosto inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

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

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

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

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Sanções aplicáveis

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

### Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Registo e comunicação de sanções

- 1- A empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.
- 2- Com autorização do trabalhador, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva

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

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

- 1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infração disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.
- 2- Havendo intenção de despedimento, na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
- 3- No caso previsto no número anterior, se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.
- 4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 98.<sup>a</sup>
- 5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
- 6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para

o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

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

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 5 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respetiva associação sindical.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

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

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última morada que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legais ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 98.<sup>a</sup>

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

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 102.<sup>a</sup>

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 102.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais, não podendo essa indemnização ser inferior a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa 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.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, a indemnização não será inferior a 1,25 meses da retribuição base e diuturnidades do trabalhador por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

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

## CAPÍTULO X

### Segurança Social e cuidados de saúde

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse

regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/1980, de 7 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/1989, de 30 de junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### **Outras prestações de Segurança Social**

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de Segurança Social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Assistência médica e cuidados de saúde**

1- A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de dezembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, com as alterações que lhe foram e sejam introduzidas pelas partes.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Maternidade e paternidade**

Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Regime de parentalidade**

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Empréstimos para habitação**

Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Crédito à habitação**

1- A empresa concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo IV.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

3- Em condições excecionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

Cláusula 114.<sup>a</sup>**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo III e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

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

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

## CAPÍTULO XIII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 116.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

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

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

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

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 117.<sup>a</sup>**Promoções**

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior, nos termos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> do acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 118.<sup>a</sup>**Prémio de antiguidade**

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com o disposto na cláusula 66.<sup>a</sup> do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

### Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### **Anuidades e diuturnidades**

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiram a título de anuidades e diuturnidades.

2- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime e pelo valor desse regime.

3- O regime de diuturnidades previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> inicia-se apenas a partir do vencimento da diuturnidade em curso, quer quanto à contagem do tempo de serviço, quer quanto ao valor das novas diuturnidades.

### Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### **Aplicação no tempo**

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

### Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### **Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e com publicação de texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, 1.<sup>a</sup> série, de 15 de junho de 2016.

### **Declaração da Caixa Geral de Depósitos**

#### **Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/1977, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

## ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias, níveis mínimos e descrição de funções**

Grupo	Áreas funcionais	Categorias	Nível mínimo	Descrição
A	Diretivas	Diretor	16	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
B	Comercial	Coordenador de gabinete empresas	11	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respetiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gerente	11	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Subgerente	10	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gestor de clientes	6	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Técnica	Técnico grau I	14	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
	Técnico grau II	12	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau III	10	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau IV	8	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico assistente	6	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
	Responsável de área	11	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
	Coordenador	10	Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

	Operativa	Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Secretário	6	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.
C	Apoio geral	Telefonista	3	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
		Motorista	2	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.
		Contínuo	2	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
		Trabalhador de limpeza	1	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

## ANEXO II

**Tabela salarial 2024**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	846,00 €				
2	928,00 €				
3	1 017,00 €				
4	1 130,00 €				
5	1 260,00 €	1 307,00 €			
6	1 385,50 €	1 447,00 €			
7	1 452,00 €	1 513,00 €			
8	1 548,00 €	1 616,50 €			
9	1 683,00 €	1 759,00 €			
10	1 813,00 €	1 894,00 €			
11	2 004,49 €	2 092,15 €			
12	2 125,68 €	2 227,63 €			
13	2 305,66 €	2 413,32 €	2 529,31 €		
14	2 525,15 €	2 647,10 €	2 770,33 €		
15	2 749,21 €	2 878,09 €	3 022,82 €		
16	2 975,82 €	3 118,96 €	3 273,74 €	3 430,64 €	
17	3 189,76 €	3 346,11 €	3 508,28 €	3 682,06 €	
18	3 520,43 €	3 701,61 €	3 889,13 €	4 085,10 €	4 317,55 €

## ANEXO III

**Cláusulas de expressão pecuniária para 2024**

	2024
Diuturnidades	48,30 €
Subsídio de refeição diário	13,00 €
Abono para falhas	151,60 €
Subsídio de apoio ao nascimento	1 000,00 €
Subsídio infantil	62,89 €
Subsídio de estudo	
1.º ao 4.º ano	35,96 €
5.º e 6.º ano	50,13 €
7.º ao 9.º ano	61,03 €
10.º ao 12.º	73,57 €
Ensino superior	88,82 €

Subsídio a trabalhador-estudante	25,68 €
Ajudas de custo	
Em Portugal (por inteiro)	51,50 €
Deslocações diárias	16,50 €
No estrangeiro (por inteiro)	125,00 €
Indemnização por morte em acidente de trabalho	164 700,71 €
Valor máximo crédito habitação	350 000,00 €

## ANEXO IV

**Regulamento do Crédito à Habitação**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Fins dos empréstimos**

1- Os empréstimos, objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a)* Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b)* Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c)* Construção de habitação em terreno próprio;
- d)* Ampliação de habitação própria;
- e)* Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f)* Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição e outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1. alínea *f)* e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for por terceiros.

4- Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

## Artigo 2.º

**Novos empréstimos**

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b)* Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c)* Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

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

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

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

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

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

#### Artigo 3.º

##### Requisitos relativos ao requerente

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

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

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

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar, ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora em cada sentido, em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela empresa e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

#### Artigo 4.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

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

#### Artigo 5.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao decorrer das regras de risco internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

#### Artigo 6.º

##### Confirmação das declarações

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

#### Artigo 7.º

##### Prazos de amortização

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

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

#### Artigo 8.º

##### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

#### Artigo 9.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

4- A concessão de adiantamento, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 12.º

#### Artigo 10.º

##### Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD.

#### Artigo 11.º

##### Hipoteca

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

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

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

#### Artigo 12.º

##### Seguros

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

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

#### Artigo 13.º

##### Obrigações de habitar

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

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

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

#### Artigo 14.º

##### Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de prefe-

rência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

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

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

#### Artigo 15.º

##### **Não cumprimento do contrato**

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

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

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

#### Artigo 16.º

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

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### **Do processo**

#### Artigo 17.º

##### **Instrução do processo**

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

#### Artigo 18.º

##### **Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

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

### Artigo 19.º

#### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

### Artigo 20.º

#### **Disposições transitórias**

1- O disposto no número 2 do artigo 12.º só será obrigatório para os processos autorizados depois da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o estabelecido em vigor na CGD para operações da mesma natureza na rede comercial.

Lisboa, 24 de março de 2025.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Alexandre de Carvalho Martins*, vogal executivo do conselho de administração.

*José João Guilherme*, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, presidente da direção.

*João Tiago Maia Barros Silva Teixeira*, membro da direção.

Depositado a 16 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 179/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.